



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Procrastinación y estrés laboral, por aislamiento social en docentes de

la Ugel 03- Lima 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Br. Sandra Susana Gisela Yactayo Barreto (ORCID: 0000-0002-8435-7028)

ASESOR:

Dr. Carlos Sixto Vega Vilca (ORCID: 0000-0002-2755-8819)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A mi hija, mi gran inspiración para que todo se haga posible. A mis padres por su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a todos los docentes de la Especialidad de Psicología Educativa de la Universidad César Vallejo por sus sabias enseñanzas y reflexiones.

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaración de autenticidad

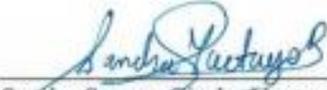
Yo, Sandra Susana Gisela Yactayo Barreto, estudiante de Maestría en Psicología Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 15437842 con la tesis titulada: Procrastinación y estrés laboral por aislamiento social en docentes de la UGEL 03- Lima, 2020

Declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultado. Por tanto, la tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
- La tesis no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no ha sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes de la realidad investigada.
- De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo un trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piraterías (uso ilegal de información ajena o falsificación)

Asumo la consecuencia y sanciones que mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos 09 de Agosto del 2020


Sandra Susana Gisela Yactayo Barreto
DNI N° 15437842

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas y figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	21
2.1. Tipo y diseño de investigación	21
2.2. Operacionalización de variables	22
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección, validez y confiabilidad	24
2.5. Procedimiento	26
2.6. Método de análisis de datos	27
2.7. Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS (según corresponda)	52

Índice de Tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Procrastinación	22
Tabla 2	Operacionalización de la variable Estrés laboral.	23
Tabla 3	Ficha técnica para medir la variable 1: Procrastinación.	25
Tabla 4	Ficha técnica para medir la variable 2: Estrés laboral .	25
Tabla 5	Juicio de expertos	26
Tabla 6	Confiabilidad de las variables	26
Tabla 7	Distribución de frecuencias y porcentajes según la variable Procrastinación	28
Tabla 8	Distribución de frecuencias y porcentajes según la variable Estrés laboral.	29
Tabla 9	Prueba de hipótesis para las dimensiones del estrés laboral por el aislamiento social en docentes de la Ugel 03	30
Tabla 10	<i>Prueba de correlación de hipótesis de relación entre la procrastinación y el estrés laboral en docentes.</i>	32
Tabla 11	Prueba de correlación de hipótesis de relación entre la procrastinación y la dimensión Desgaste de emociones por estrés.	33
Tabla 12	Prueba de correlación de hipótesis de relación entre la procrastinación y la dimensión Insatisfacción por remuneración percibida.	34
Tabla 13	Prueba de correlación de hipótesis de relación entre la procrastinación y la dimensión Insatisfacción del ejercicio profesional	35
Tabla 14	Prueba de correlación de hipótesis de relación entre la procrastinación y la dimensión Falta de motivación.	36
Tabla 15	Prueba de correlación de hipótesis de relación entre la procrastinación y la dimensión Exceso de demanda laboral.	37
Tabla 16	Prueba de correlación de hipótesis de relación entre la procrastinación y la dimensión demérito profesional	38

Índice de Figuras

Figura 1	Porcentajes sobre procrastinación en docentes	28
Figura 2	Porcentajes sobre estrés laboral en docentes	29

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la procrastinación y estrés laboral por aislamiento social en docentes de la Ugel-03, Lima 2020. Para el logro de dicho objetivo se realizó diversas acciones investigativas.

El estudio corresponde a una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, y método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por un total de 60 docentes del nivel Primaria y Secundaria de las Instituciones Educativas José Baquijano y Carrillo del distrito de Lince y la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús del distrito de la Victoria, ambas de la jurisdicción de la Ugel 03 – Lima, se trabajó con la muestra tipo censal. Para recolectar información se utilizó la técnica encuesta, y utilizando Formularios de Google se aplicaron los cuestionarios virtuales a los docentes de las instituciones educativas en mención. Los instrumentos aplicados fueron validados a juicio de expertos. El grado de confiabilidad se determinó a través del alfa de Cronbach.

Los resultados hallados permitieron comprobar la existencia de relación significativa entre la Procrastinación y el estrés laboral por aislamiento social en docentes de la Ugel 03-Lima 2020, con una significancia de $p=,000$ y un índice de correlación de $Rho=,504$.de nivel alto.

Palabras clave: Procrastinación, estrés laboral, aislamiento social.

Abstract

The present investigation had as general objective to determine the relationship between procrastination and work stress due to social isolation in teachers of Ugel-03, Lima 2020. To achieve this objective, various investigative actions were carried out.

The study corresponds to a basic type investigation, with a quantitative approach, non-experimental design, hypothetical deductive method. The population was made up of a total of 60 teachers at the Primary and Secondary level of the José Baquijano and Carrillo Educational Institutions of the Lince district and the Sagrado Corazón de Jesús Educational Institution of the Victoria district, both of the jurisdiction of Ugel 03 - Lima, we worked with the census sample. To collect information, the survey technique was used, and using Google Forms, virtual questionnaires were applied to the teachers of the educational institutions in question. The instruments applied were validated according to experts. The degree of reliability was determined through Cronbach's alpha.

The results found allowed us to verify the existence of a significant relationship between Procrastination and work stress due to social isolation in teachers of Ugel 03- Lima 2020, with a significance of $p = .000$ and a correlation index of $Rho = .504$.de high level.

Keywords: Procrastination, work stress, social isolation.

I. Introducción

La pandemia por el Covid- 19, desde que apareció en el mundo, ha cambiado de forma rápida la forma de vivir, ahora el lugar de trabajo o estudio se encuentra en el mismo hogar. Según la Unesco (2020), más de 861.7 millones de niños y jóvenes en edad escolar, de 119 países han sido afectados al tener que permanecer en sus hogares y si a eso se suma los escasos recursos sobretodo a nivel tecnológico y de conectividad hace que los estudiantes y también los docentes tengan dificultades tanto para la enseñanza – aprendizaje y la comunicación con ellos y sus familias. Esta situación se convierte en un enorme desafío de equidad educativa, política que deberán adoptar como política de Estado los Países subdesarrollados.

En cuanto a la procrastinación a nivel mundial según Lozano y Bonora (2015, p.17) cuando se da la revolución industrial, el tiempo empieza a mostrarse como un recurso que exigía ser bien utilizado, ya que empezó hacerse visible cuando los empleados u obreros dejaban de hacer o posponían alguna tarea. Esto dió lugar a una calificación negativa del trabajo, porque fue percibida como un mal hábito hasta estos tiempos. La enfermedad que Milgram, denominó la de “los tiempos modernos”, a menudo aparece en Países industrializados, y se ha ampliado en todos aquellos campos en el que se desenvuelve el ser humano.

En Estados Unidos Steel (2010), habiendo investigado por más de 30 años por qué las personas procrastinan entre las causas principales que concluyó fueron: la baja expectativa que tienen hacia la tarea por lo que las personas no se sentirían motivados, la falta de control para continuar con la tarea y la impulsividad por querer hacerlo todo al mismo tiempo, traería como consecuencia que las personas posterguen sus labores. A nivel de Latinoamérica según la Organización Internacional para el Trabajo indicaba que el 45% de los trabajadores tarda o aplaza sus actividades.

Respecto al estrés laboral, según Caldas (2018, p. 152) el estrés laboral constituiría uno de los riesgos más destacados porque afectaría a más de la mitad, inclusive al 60% de las jornadas laborales se perderían por motivos del estrés. Por su parte Harry, (citado por Nieto, C. ; Nieto L. y Jiménez, 2015, p. 138) indicó que más del 30% de trabajadores están sometidos a algún tipo de estrés en sus lugares de trabajo, el estrés cuando es constante y por cuanto el empleador influya presión en los empleados, éstos se verán rebasados y presentarán patologías ligadas al estrés, algunas señales del estrés de forma precoz como

impedimento de realizar actividades de costumbre, llegar con demora y salir antes de terminar una reunión o la misma clase, incremento de accidentes y fallas en el trabajo, distracciones frecuentes, poca disposición para asumir responsabilidades y reclamos constantes de Padres de Familia y Directivos que no atiende.

Asimismo, Menghi, Rodriguez y Oñate (2019, p. 106) indican que los profesionales docentes, médicos y enfermeras tendrían labores con mayor riesgo psicosocial debido a la labor de tipo asistencial que ejercen. Por su parte, las investigaciones de Marchesi & Díaz-Fouz, citado por Mesurado y Lauladío (2019, p.3) advierten que los docentes se enfrentarían a entornos disímiles por motivos de los cambios en la educación y también por los nuevos estilos de vida de los estudiantes, porque cada día los estudiantes se encuentran más influenciados por grupos que hacen que adopten comportamientos inapropiados, así como la evolución y fortalecimiento de sus propias experiencias académicas, a esto se suma el acelerado avance tecnológico

En cuanto a los antecedentes a nivel Nacional, es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016) donde se evidenció que un 30 % de los trabajadores jóvenes tenderían a procrastinar porque además de sus labores, con muchos deseos de superación también estudiaban, este hecho trajo consigo que los jóvenes no produzcan al 100% en sus trabajos, y muchos opten por abandonar sus trabajos además tuvo como consecuencia que los jóvenes al no percibir ingresos económicos también abandonen sus estudios disminuyendo sus posibilidades de mejorar su estilo de vida. En Perú el 43.2% de estrés correspondería a docentes de Primaria y 36.6 % en docentes de Secundaria, esto sería motivado por estudiantes con problemas de comportamiento, apatía, bajo rendimiento, falta de motivación debido a problemas familiares, repercutiría tanto en la salud del docente como en la calidad de enseñanza.

A nivel Local, en centros educativos que corresponden a la Ugel 03- Lima, que abarca los Distritos de Lima Cercado, Breña, Jesús María, Lince, La Victoria y San Isidro, en el contexto vivido por la pandemia debido a la infecciosa y mortal enfermedad del Covid-19, influye en el trabajo docente, ya que ahora las labores son realizadas desde casa, esto sumado a la escasa formación en el uso de las Tic, el tiempo y la sobrecarga horaria, ya que al utilizar el wasap, las llamadas telefónicas, o correos electrónicos, hacen que las actividades lleguen en más cantidad, sin respetar horarios, interrumpiendo algunas veces otras tareas personales del docente que provocarían cierto nivel de retraso en la entrega de los documentos tanto a los Directivos como a los estudiantes y Padres de Familia, y cuando

esto se presenta reiterativamente, provocaría en el docente ciertos niveles de ansiedad, falta de control, etc. que conllevaría si no es bien controlado, podrían desencadenar en estrés, lo que ocasionaría problemas físicos y psicológicos en los docentes poniendo así en riesgo la salud del docente y también la calidad de la enseñanza. En tal sentido es prioritario realizar la investigación de la relación existente entre procrastinación y el estrés laboral en los docentes de los niveles de Primaria y Secundaria de los centros educativos José Baquijano y Carrillo de Lince y Sagrado Corazón de Jesús de la Victoria, de la Ugel 03- Lima.

En cuanto a los antecedentes internacionales se presenta a Rojas, Aldana, Mendis y Peralta (2019) en su estudio titulado, *Estrés laboral en los docentes y su relación con la sobre carga laboral*, cuyo objetivo fue establecer cuáles son los factores psicosociales que causarían el estrés laboral en docentes del sector público de la localidad de Kennedy –Bogotá, Colombia, aplicando un estudio con un enfoque transversal descriptivo, con una muestra de 35 educadores, llegó a la conclusión que los educadores se veían afectados por la diversidad de causas psicosociales, los cuales dependiendo de su formación académica y vocación, en algunos casos se evidenció que no respondieron con actitud negativa o por el contrario podría generar patologías, siendo la excesiva carga laboral y la atención de diversas responsabilidades como: trabajos grupales, acompañamiento a los estudiantes, atención a los padres de familia, confección de materiales didácticos, preparación de actividades, etc. situaciones que sobrecargan al maestro. Llegaron a la conclusión que era prioritario la presencia de estrategias que permitan que la labor del docente sea más eficiente, otro aspecto importante que abordaron fue el salario lo cual calificaron excesivamente bajo en un total de 34%, motivo por el cual el docente se siente desmotivado ya que es más bajo a comparación de otras carreras.

Faisal, Noor y Khair (2019) en su artículo titulado *Causas y consecuencias del estrés laboral en los docentes universitarios de Pakistán*, cuyo objetivo fue estudiar el estrés y su impacto en el desempeño de los maestros que laboran en las universidades de Pakistán, aplicaron el método mixto, cualitativo y cuantitativo, de diseño descriptivo, en donde primero entrevistaron a los docentes con preguntas referidas al motivo del desgano profesional, la falta de oportunidades, la excesiva carga laboral, ambigüedad de funciones, escasa recompensas y reconocimiento de su trabajo, etc. y en una población de 20 universidades seleccionaron como muestra a 5 universidades llegaron a un total de 350 docentes después de la aplicación de los instrumentos obtuvieron los resultados siguientes:

respecto a la sobrecarga laboral ($r = 0.41, p < 0.01$), la ambigüedad y el conflicto de roles ($r = 0.43, p < 0.01$) estaban asociados con el estrés en un nivel moderado, los compañeros de trabajo que no brindan apoyo ($r = 0.11, p > 0.05$) y la falta de oportunidades de desarrollo profesional ($r = 0.15, p > 0.05$) no se asociaron significativamente con el estrés laboral. En los resultados generales a los que llegaron fue que existía una correlación positiva débil entre el estrés laboral y desempeño en los docentes universitarios. Concluyeron que la carga de trabajo excesiva y el conflicto de roles eran los componentes que causaban mayor estrés indicando a las autoridades brindar lugares acogedores y libres de estrés con menos labores administrativas, más apoyo, y capacitaciones, becas para mejorar su progreso profesional.

Shahid y Naumen (2019), cuya investigación tuvo como objetivo descubrir los niveles de estrés laboral entre los maestros de Educación Infantil (ECE) de Karachi y la contribución de su estado civil al estrés laboral. El método de investigación fue de naturaleza cuantitativa, de diseño no experimental, de tipo de investigación básica, aplicado a una muestra de 127 docentes de escuelas privadas de ECE en Karachi, Pakistán, de la cantidad de docentes 62 fueron no estaban casado y 65 casados. Los resultados revelaron que los maestros de ECE de las escuelas privadas de Karachi no enfrentaban ningún nivel significativo de estrés laboral y que tanto los maestros de ECE casados, como los solteros experimentaban el mismo nivel de estrés en el trabajo, lo que indicó que la gran cantidad de docentes del ECE tenían más recursos para hacer frente de manera satisfactoria el estrés en su centro de trabajo, es así que el 64.57% de los docentes respondieron tener un nivel mínimo de estrés, y de éstos un 35.43% tenían un puntaje superior de 26 es decir un nivel de estrés moderado, lo que indicaban que sufrían de cierto nivel de estrés y eran capaces de lidiar con ello, ya que estaban contentos y motivados con su trabajo.

Asaloei, Wolomasi y Werang (2020) en el artículo publicado, que tuvo como propósito principal describir el estrés laboral relacionado con el trabajo y su eventual desempeño laboral en los docentes de las escuelas primarias, aplicando método de enfoque cuantitativo, de tipo básica, con diseño no experimental, en una población de 352 docentes de primaria del Distrito de Boven Digoel, Indonesia, obtuvieron como resultados un nivel significativo de correlación negativa entre estrés laboral y el desempeño laboral de los docentes, es decir en cuanto se presentó mayor estrés laboral repercutió en disminuir el desempeño laboral docente.

Rubio et. al (2019) en su artículo cuyo objetivo fue investigar las opiniones que los docentes de escuelas de zonas urbanas y rurales que tienen de los factores psicosociales y ambientales que desencadenan el estrés laboral en los docentes, aplicando un enfoque cualitativo de investigación de tipo fenomenológico exploratorio, con diseño de estudio de caso en docentes de la localidad de Collipulli, al sur de Chile, con una muestra de 14 docentes, en cuanto algunas respuestas importantes los docentes indicaron que necesitaban hacer mucho esfuerzo para motivar a los estudiantes para que logren aprender, asimismo señalaron el sueldo de los maestros influía directamente en sus labores. Entre los factores ambientales que indicaron influir en su labores estuvieron la organización, y también las recargadas labores administrativas y burocráticas.

Michael, Talan y Masterson (2018). En un artículo de investigación, publicado en Mc Commick Center, cuyo objetivo fue comparar si los efectos de los factores como exceso de labores, malas relaciones interpersonales con los colegas, insatisfacción para el pago, falta de participación en los empleados en la toma de decisiones y bajos niveles de apoyo de la gerencia contribuyen a actitudes negativas y conducen a una alta rotación. Para dicho propósito utilizó metodología de diseño no experimental, de tipo básica, descriptiva con enfoque cuantitativo aplicado a una muestra de 2,652 empleados entre docentes que se dedicaron a atender a niños pequeños y a niños en edad escolar también a administradores de centros de cuidado infantil de 15 estados y provincias canadienses quienes contestaron un cuestionario en línea entre agosto del 2015 y marzo del 2017.

Sobre los resultados de dicho estudio concluyeron que cuando el empleado percibe una compensación no adecuada tiene como efecto una mala calidad del programa. Del hallazgo el 15% de los trabajadores que piensan en dejar su trabajo es debido a la alta rotación que se aplica.

Alvites (2019) en su investigación, que tuvo como objetivo relacionar el estrés y los factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa, utilizando el método con un diseño no experimental, correlacional, transversal de enfoque cuantitativo, y teniendo una muestra de 81 docentes de diferentes países, de educación básica y universitaria, Obtuvo como resultados, una relación significativa entre estrés docente y factores psicosociales entre ellos: condiciones de trabajo, carga de trabajo, remuneración de rendimiento, contenido y características de la tarea, exigencias de la labor, papel académico y desarrollo de la carrera. Encontrando una relación significativa entre el nivel del estrés por carga laboral.

Alhebaishi (2019), en su artículo, cuya finalidad fue investigar las respuestas emocionales de los estudiantes de educación a diversas situaciones afectivas durante la práctica docente y sus estrategias de afrontamiento para mejorar las emociones positivas y reducir las emociones negativas, aplicando una metodología mixta cuantitativa y cualitativa, con una muestra de 70 estudiantes a docentes, se obtuvo como resultado que la presencia de situaciones afectivas agradables fue mayor que la de las desagradables siendo las más importantes percibirse enojados y estresados, asimismo sugirió que los centros de formación docentes, aumenten el enfoque de las emociones en la formación de los futuros maestros y puedan tener mayor control y afrontamiento a diversas situaciones dentro de la práctica docente.

Bustamante, E.; Bustamante, F., Gonzales, G., y Bustamante, L. (2016) en la investigación cuyo propósito fue determinar los niveles del síndrome de burnout existentes en el personal docente de la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela, utilizando el método hipotético-deductivo, de tipo descriptivo – documental, aplicado a una muestra de 78 docentes, obtuvieron como resultado que en un 16% los docentes manifiestan el síndrome de Bournut, mientras que en niveles medios se presentan en sus dimensiones Agotamiento emocional (53%), Depersonalización (33%) y Realización personal (55%)

Bahri (2016), en su investigación cuyo propósito fue determinar las fuentes de estrés en los maestros de aula y maestros de rama que laboran en escuelas primarias privadas de Sakarya, utilizó métodos de enfoque cualitativos y cuantitativos, tuvo una población de 258 docentes (167 mujeres y 91 hombres), llegó a las conclusiones que las causas del estrés que se presentan en la mayoría de los docentes son: la mala administración escolar, la profesión docente y las instalaciones escolares deficientes. Además, señaló que los inconvenientes que presentaron los docentes fueron: escasos recursos, supervisión continua, agotamiento de la labor docente, lidiar con malas conductas de los estudiantes. El resultado de su investigación obtuvo un $p\text{-valor} < 0,05$ con lo cual indicaron existir un nivel de estrés alto en los maestros que tienen más de 21 años de servicios, también el nivel de estrés percibido por las instalaciones, la profesión docente, la actitud de los estudiantes, supervisión de las autoridades, mostraron un $p\text{-valor} > 0,05$ que indicó no existir relación con el estrés.

Collado, Soria, Canafoglia y Collao (2015), en su estudio, con el propósito de estudiar los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y su repercusión en la

salud de los profesores que pertenecen a la Universidad Nacional de Cuyo- Mendoza-Argentina, aplicando como método de estudio descriptivo, contando con una muestra de 193 docentes, 78 de Universidad y 115 de Secundaria, obtuvieron como resultados que los profesores asocian el problema de sus emociones y psíquicos a sus tareas y en menor cantidad a los relativos al aspecto físico. El 75% de los docentes contestó tener desgaste emocional en el desempeño de su tarea, y el 60% en un estado de agotamiento mental derivado a falta de concentración, desgano, y preocupación. Además indicaron que el 80,8% se acumula de trabajo, la polifuncionalidad, los niveles salariales, la desigualdad en la distribución de los cargos, presentaron ser los motivos del descontento en su labor.

Asonaba y Yankyera (2015) en su estudio, cuyo objetivo fue conocer cómo los docentes tratan el estrés y el agotamiento, explorando sus motivos, efectos y formas de afrontarlo, para lo cual aplicaron como método un enfoque de investigación cualitativa con diseño descriptivo y de corte transversal, con una muestra de 25 docentes de 18 colegios de Primaria y Secundaria, a lo que concluyó que el nivel de estrés de las maestras era alta, asimismo la sobrecarga laboral y la relación interpersonal fueron las principales causas de estrés de las maestras.

Yilmaz, Altinkurt, Guner, Sen (2015) en su publicación, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el trabajo emocional de los docentes y el nivel de agotamiento, aplicaron como método de tipo descriptivo, en una muestra de 410 docentes de colegios de la ciudad de Kütahya, llegaron a la conclusión que el trabajo emocional era un rol que los docentes deberían asumir como parte de su labor, ya que los docentes aplicaban comportamientos no profesionales y poco éticos cuando intentaban mantener la disciplina en sus clases. Por lo que sugieren la realización de investigaciones de tipo cualitativo.

En cuanto a los antecedentes nacionales se presenta a Gallegos (2019) en su estudio, cuya finalidad fue determinar el estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Particular “San Juan Bautista”. Utilizó como método un enfoque cuantitativo, de tipo básica descriptiva simple, con diseño no experimental, y de corte transversal, con una muestra de 40 docentes del colegio en mención, Llegó a la conclusión que el estrés en el trabajo es leve a crónico en los profesores según el desarrollo profesional presentaron estrés moderado 52.5% porque perciben la falta de reconocimiento a su trabajo; es leve 32.5% porque evalúan pocas perspectivas de promoción profesional.

Fuster et al (2019) en su investigación, cuya finalidad fue comprobar la existencia de desgaste emocional en profesores de las facultades de Educación e Ingeniería Electrónica de una universidad del Estado, aplicando el enfoque cuantitativo, y diseño no experimental transaccional, tipo de investigación sustantivo, descriptivo-comparativo, la muestra estuvo conformada por 125 docentes de ambas Facultades: 55 de Educación y 70 de Ingeniería Eléctrica de la Universidad Mayor de San Marcos, llegaron a la conclusión respecto al Desgaste emocional en los docentes de la Facultad de Educación presentaron un 81% y los de Ingeniería un 74%.

Chávez (2016) en su investigación, cuyo objetivo fue determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del Centro Educativo Particular La inmaculada de Trujillo 2015, aplicando el método no experimental de corte transversal de diseño descriptivo, en una población de 51 docentes, entre los resultados respecto a estrés laboral halló, que carga laboral y relación con los estudiantes representó un 72.5%, la relación con los padres de los estudiantes un 60.8%, la ambigüedad de las tareas un 51%, las relaciones con sus compañeros de trabajo en un 56.9% y el clima institucional con 80.4%. Concluyó que el estrés laboral influye significativamente en el desempeño de los profesores, en un nivel medio con 88.6% por lo que recomendó que los directivos favorezcan entornos donde apoyen a los docentes a fin de que mejoren su desempeño.

Ostos, Fonseca y Trujillo (2012), en su trabajo de investigación cuya finalidad fue determinar la existencia de la procrastinación en el personal docente, aplicaron como método de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo-comparativo con una muestra de 98 docentes y 73 trabajadores administrativos, obtuvieron como resultado diferencias significativas en procrastinación respecto al género y la edad, encontrando en el personal procrastinación más elevada en las edades comprendidas entre 41 y 50 años. Como resultado encontraron que quienes se enfocan en el problema de estrés tienden a postergar la realización de actividades.

En cuanto a las teorías de estudio se presenta en primer lugar la variable procrastinación, con la Teoría de la Motivación Temporal de Steel (2011), quien señaló que era un problema que afectaba a todos los ámbitos incluso al laboral, y esto se daba a veces de una forma irracional, a la cual calificó como el “gran enemigo del tiempo”, ya que ocasionaría grandes pérdidas en todos los ámbitos.

Al respecto, Calza (2014) califica a la procrastinación como “el ladrón del tiempo” y se presenta cuando la persona deja de hacer algo que evalúa complicado, reemplazando la tarea por otra que sería más placentera, y que provocaría evadir y distraer la responsabilidad de la labor principal, asimismo el autor manifiesta que actividades rutinarias como el hacer labores del hogar, ejercicios, laborar, estudiar, etc. son actividades que las personas siempre procrastinan, esta situación generaría ansiedad debido a que la persona predeciría el sufrimiento físico y psicológico que causaría procrastinar, convirtiendo esto en un círculo vicioso en que las personas generan ansiedad y al evitarla terminen por aplazar, posponer o evitar las tareas debido a motivos psicológicos o por algo aprendido por experiencia.

Para Escudero (2018), “la procrastinación, sería un problema de autorregulación y de organización del tiempo, por la constante lucha entre la emoción y la razón, en donde la razón cedería al instinto tardando el hacer y aplazando lo que se debe hacer.” Con esto el autor indica que la persona no podría controlar en parte la situación y terminaría dejándose llevar por el sentido de elegir por ejemplo algo más placentero, beneficioso, etc. Además el autor indica que existen varias razones para procrastinar tareas: una sería demorar aquellas actividades que a la persona no le gusta hacer, la presencia de determinados rasgos de personalidad o la salud mental, situaciones en las que las personas no pueden autorregularse, otro motivo importante manifiesta el asociar a la tarea resultados negativos, por estrés, ansiedad, fobias, falta de experiencia, conocimiento, calificaciones, falta de motivación y calificación poco importante de la tarea, problemas de comunicación, habilidades sociales, etc. También se refiere a rasgos en la persona como: perfeccionismo, baja autoestima, estar rebasado, necesidad de ser recompensado, falta de autodisciplina y motivación. Es decir, condiciones no solo externos a la persona sino también de su personalidad e incluso referidos a su salud mental.

Partiendo de la teoría de Steel, en cuanto a las dimensiones e indicadores de la variable Procrastinación se presentan:

En cuanto a la Dimensión expectativas de éxito (Steel 2017, p.26-28), la definió como la esperanza de cumplir un determinado propósito, para lo cual era importante que la persona se sienta animado para emprender algo, el hecho de haber realizado actividades parecidas incrementaría las ganas de hacer las tareas, dicho de otra manera es lo que se llama experiencia, con lo cual aumenta en el individuo la confianza para realizar o emprender algo aumentando así el pensamiento positivo. En cuanto a los indicadores de esta dimensión se presentan la motivación, la cual se da como consecuencia de la interacción de las personas

con el contexto y dependerá de la situación en particular que esté viviendo la persona. (Chiavenato 2001, citado por Campos, et al 2019, p. 114).

En cuanto al indicador experiencia de situaciones similares, se considera la base para la toma de decisiones, lo que haría que la persona sienta confianza para iniciar tareas parecidas a la experiencia vivida. Según Mesurado y Laudadío (2019, p.14) poco a poco el profesor va adquiriendo experiencia así también requiere adaptarse a las nuevas exigencias educativas, esto explicado con un ejemplo sería al contexto vivido actualmente por la pandemia, el uso de las Tic que urge ser aplicada ahora con la educación remota, además el docente en este contexto docente-tutor, necesita realizar acompañamiento psicológico a sus estudiantes y su familia en caso atraviesen por situaciones como la infección por el coronavirus, problemas económicos y otros por los cuales los estudiantes se ausentan, no se comunican o sientan ganas de abandonar sus estudios. Respecto al indicador Confianza en uno mismo, denominada también Autoconfianza, lo cual es parte de la persona, de cómo se ha formado de pequeño, el poseer capacidades para afrontar diversas situaciones.

Respecto a la dimensión Valor (Steel p.26-28), la define como la importancia que brinda el empleado a la actividad, ya que sino la considera beneficiosa o importante y si a su vez esta debe presentarse a largo plazo, tiende a posponer su realización, perdiendo así ganas de iniciarla o terminarla. En cuanto a sus indicadores se presentan la Utilidad, Méndez (2009) la define como la posibilidad del uso de lo conocido o presentado para emplearlo en nuevas situaciones que resulten a criterio del que lo utiliza favorable o no para nuevas tareas. Recompensas a corto plazo, (Rachlin , como se citó en Quant y Sánchez, 2012, p.5) las personas tienden a dar mayor valor a las recompensas a largo plazo en lugar de optar por un conducta que traerá resultados que impliquen un menor valor a corto plazo, en contraposición el autor Steel indica que las personas materializan las recompensas que se producen pronto que las que requieran una espera aunque sean mayores, dicho en otras palabras las personas para Steel prefieren recompensas a corto plazo que a largo plazo aunque estas últimas sean más grandes.

Otro indicador importante era el desagrado a la tarea Pychyl (2018), quien en sus investigaciones encontró siete desencadenantes que harían que las personas evalúen una actividad como adversa, calificando a las tareas como: “aburrida, frustrante, difícil, ambiguo, desestructurado, no gratificante, falta de significado.” Esto haría que las personas no realicen de inmediato las tareas y terminen posponiéndolas e incluso dejándolas, por su parte Steel indicó que no es probable que las personas se embarquen en una tarea que no es de su

agrado y esa situación varía de una persona a otra, siendo un motivo importante porque las personas abandonan la tarea.

En cuanto a la tercera Dimensión, Impulsividad (Steel p.26-28) se da cuando la persona vive intranquilo queriendo hacerlo todo en el momento sin tener control de sus acciones hace que no tenga en cuenta los objetivos que persigue sobretodo a largo plazo y por lo tanto no organice sus acciones. Esta situación hace que las personas impulsivas presenten a su vez niveles de angustia elevados, evadiendo la tarea dando preferencia a actividades menos relevantes, dentro de sus indicadores se presentan: el Bajo Autocontrol, Ranchlin (2000, citado por Quant y Sánchez, 2012) al cual definió como la facultad que tienen las personas de establecerse metas a corto, mediano y largo plazo, logrando consecuencias agradables según sea su propósito, cuando existe un control deficiente hace que las personas posterguen sus actividades (Logue, y Riva 2006, citado por Quant y Sánchez en el 2012), indica que otro indicador es la falta de Planificación del trabajo por adelantado, se define como el hecho de no organizar anticipadamente las actividades que permitirán lograr obtener el resultado final a tiempo.

Otro indicador sería Reacción ante la ansiedad, según (Ponce et. al 2005, citado por Merchán y De Dios 2014), nos indica que cuando el estrés docente no es controlado puede manifestarse como ansiedad y sentimientos negativos, falta de compromiso con los alumnos, abandono, baja autoestima, etc. este problema perjudicaría tanto en la salud del docente como en la calidad de la enseñanza. En cuanto al indicador distracción, Para Picado, et al. (2015). Es la atención selectiva y se fija en aquello que nos motiva. Según el autor para tener más atención de la tarea se debe evitar estímulos que llamen la atención del individuo y lo desconcentre.

Respecto a la variable estrés, según investigaciones realizadas por distintos autores se encuentran dos autores quienes sentaron los pilares para continuar con las investigaciones y son Karasek y Siegrist, siendo el tema del estrés de interés de muchos investigadores sobretodo en áreas como salud y educación, tanto es así que en Colombia el estrés es considerado una enfermedad laboral debido a la sobrecarga del trabajo, labores monótonas que conllevan a efectos psicosociales las cuales afectan no solo al desempeño de los empleados sino también a la organización es decir la empresa.

Por otro lado, los investigadores no se ponen de acuerdo para realizar una definición única de estrés, esto ha motivado a que el estrés sea considerado como algo bueno y malo a la vez, es decir inofensivo y perjudicial. Para Torres y Baillés, (2014, p.13), definen: “El

estrés es controlado por el cerebro y es considerado como una respuesta fisiológica normal del organismo para hacer frente a una demanda del entorno”, es así que el estrés es una respuesta de nuestro organismo, y al ser controlado por el cerebro dependería de la persona cómo evalúa las situaciones de estrés, para hacerle frente exitosamente o se vea perjudicada.

Respecto al estrés laboral, Acosta y Burgullos (2014). lo definen como “reacciones emocionales, fisiológicas, cognitivas y conductuales a diversas características desfavorables al entorno de la organización”, en otras palabras, características propias del individuo que de acuerdo a los recursos que posee podrá hacer frente a las situaciones que se presenten en el ambiente en este caso laboral. Así consideran al estrés un problema de salud pública que no diferencia edad, sexo o nivel socioeconómico, con consecuencias en las funciones básicas del organismo, es decir el estrés afecta a todas las personas sin distinción, considerando que son reacciones para lo cual es el individuo quien debe tener el control de sus respuestas.

En cuanto al estrés docente propiamente, ha sido uno de los temas que más se ha estudiado en los últimos años; ya que representan los grupos más vulnerables al desarrollo del estrés y el agotamiento relacionados con el trabajo Villar de Francos, et. al 2015 (citado por Luy-Montejo, et. al 2019), esto se explica en la mayoría de los trabajos donde se labora con personas y en el caso del docente, trabaja con personas de diferentes edades como niños, púberes, adolescentes, jóvenes y también con los adultos, es decir con los padres de familia. También existen determinantes alrededor como los nuevos roles de los diferentes agentes educativos, la implementación de tecnología, entre otros, hacen que los docentes se sientan frustrados al no poder resolver todos los problemas que surgen de las demandas que superan su potencial, esta situación trae consigo un importante agotamiento personal, que puede provocar estrés crónico, o agotamiento emocional.

Así el estrés es perjudicial sólo si es percibido por la persona como una amenaza grave, que no tiene control y que puede afectar su integridad. Por el contrario si la persona tiene recursos para afrontarlo podrá superarlo y muy por el contrario significaría todo un reto, un desafío o una oportunidad para enfrentarse a tal situación y superarla exitosamente.

Para Montes (2019) el ciclo del estrés laboral según la autora, presenta cinco pasos que llevarían a las personas ingresar en lo que llama “el ciclo del estrés en el trabajo” que se va presentando por etapas: a) El alargamiento de la jornada laboral: empieza por contratiempos los que llevarían a prolongar la jornada del trabajo. b) El desequilibrio con

nuestra vida personal, cuando las personas no pueden atender también su hogar, causaría que las personas lleguen tarde a su trabajo, lo cual lo asemejó como una cojera donde la persona pierde el equilibrio. c) La falta de sueño, la persona empieza a notar estrés, pues trabaja mucho tiempo, lo que llevaría a sacrificar sus horas de sueño. d) El deterioro del rendimiento laboral, con la salud debilitada y la vida personal afectada, el rendimiento en el trabajo también se perjudica a lo que llamó “caer en un espiral destructivo.” e) La quemazón o ciclo del estrés laboral, es el ciclo destructivo la etapa en que las personas comienzan a presentar problemas en su salud física o mental, estas etapas nos hace referencia a que el estrés no aparece bruscamente por lo contrario tendría etapas que irían perjudicando cada vez más a las personas.

Así se presentan tres enfoques sobre el estrés laboral: El enfoque técnico, que lo considera como una variable independiente dándole una característica nociva para el trabajo y sería de causa ambiental, es decir según al ambiente laboral que provocaría un efecto negativo en el bienestar o la salud de quien está expuesta a ella. El enfoque fisiológico, considera al estrés como una variable dependiente, es decir como respuesta del organismo a condiciones amenazantes, agresivas y perjudiciales del entorno. Y el enfoque psicológico, que conceptualiza al estrés laboral como el proceso implicado en la interacción dinámica entre la persona y las características de su entorno. Dicho de otra manera estos tres enfoques tienen que ver con la interacción del trabajador con su ambiente laboral, su reacción a situaciones de estrés y su interrelación con sus compañeros de trabajo.

Según Elder, et. al. (2017, citado por Moriano, Topa y García, 2019) la experiencia subjetiva del estrés es la causa del estrés y ocurre por la “apreciación primaria” acerca de la existencia de una amenaza o riesgo presente en el entorno y de la “apreciación secundaria” que manifiesta la persona como la dificultad de controlar o eliminar la amenaza o riesgo ambiental, es decir si la persona ha tenido una experiencia negativa presentando estrés y no solucionar o reaccionar ante el problema también en una segunda oportunidad tendrá conductas similares.

También indicaron Peiró, (2008, Peiró y Lira 2013, citado por Moriano, Topa y García, 2019,) que los enfoques clásicos tienen una serie de limitaciones, por un lado el aspecto negativo del estrés denominado distrés, y sus consecuencias perjudiciales para el bienestar y salud, y la ausencia de consideración del eustrés, que bajo ciertas condiciones del estrés podrían tener consecuencia positiva. La consecuencia negativa del estrés fue

rápida naturalizada, en el ámbito laboral lo consideraban como algo netamente individual del trabajador para lo cual era necesario que el empleado se adapte al trabajo, sin tener en cuenta las condiciones de trabajo, el entorno laboral, olvidando que ambos son el resultado de decisiones humanas. Otro factor fue considerar solo el aspecto cognitivo y la poca atención prestada a las respuestas afectivas por la presencia de emociones negativas. Y la atención que se da sólo a la persona, olvidando el aspecto ambiental, psicosocial, estas observaciones obligaron al replanteamiento de los enfoques clásicos y a la formulación de nuevos desarrollos.

Por consiguiente los investigadores sobre estrés laboral coinciden en sintetizar sus trabajos en los modelos del ajuste persona – ambiente, el modelo demandas-control de Karasek y el modelo cibernético. Así los tres enfoques convergen en que el estrés laboral está formado por una serie de acontecimientos que incluye, a) la presencia de un estímulo o demanda ambiental, b) un conjunto de procesos de evaluación subjetiva, percibiendo que el estímulo es significativo, física o psicológicamente demandante para la persona respecto a los recursos que cuenta para afrontarlo y c) la generación de una respuesta que habitualmente afecta al bienestar del individuo, es decir son tres las condiciones para que favorezca al estrés laboral el ambiente laboral, la evaluación del sujeto, y la respuesta que dé a la situación que se le presenta.

En lo referente a los modelos se menciona: a) Modelos basados en el concepto ajuste persona-entorno, lo encontramos en el trabajo de Frank Parsons *Choosing a Vocation* (1909) con sus representantes Rounds y Tracey, (1990, citado por Moriano, Topa, y García, 2019) las teorías Persona-Entorno manifiestan que las personas buscan y crean ambientes laborales o lugares donde se les facilite expresar sus rasgos, así personas que tienen rasgos dominantes buscarían posiciones de liderazgo, de esta manera las personas buscan estar en un ambiente de trabajo en el cual puedan obtener satisfacción, desempeño, menos estrés, productividad, etc. Otra teoría influyente es la de Jennifer A. Chatman (1989, citado Moriano, Topa, y García, 2019), la que denomina ajuste persona-organización, la cual postula a que si la organización selecciona a candidatos cuyos valores personales se ajustan a los valores de la organización, se obtendrá la mejor consecuencia para ambas partes, es decir los empleados percibirían como propios los objetivos de la empresa, esto debido a que el empleado se identificaría con la empresa asumiendo que persigue los mismos objetivos que la organización en la que trabaja.

El modelo demanda-control al que después sumó apoyo Karasek, modelo interaccionista entre el empleado con su entorno de trabajo, en situaciones de elevada demanda, para lo cual el sujeto no puede controlar y el bajo apoyo social del entorno, motivarían que el trabajador presente estrés y hasta problemas de salud. Pero cuando se presenta elevada demanda y también elevado control y apoyo dará como resultado un acto desafiante que se convertiría en aprendizaje.

En cuanto al modelo demandas- recursos según Demerouti et al (2003, citado por Moriano, Topa, y García, 2019), inicialmente fue formulado para explicar el síndrome de Bournout, basado en la interacción de la persona con su entorno así indicaban que elevadas demandas del trabajo conducirían al aumento de la tensión o strain, desencadenando en dos posibles procesos: el deterioro de la salud o el proceso motivacional, es decir ante la presencia de una alta demanda laboral el trabajador podría también presentar elevados recursos laborales y personales aumentando así su motivación para hacer frente a ese hecho convirtiéndose en una posibilidad de éxito para superar la demanda o por el contrario la no existencia de los recursos haría que se incremente la tensión y perjudique la salud del trabajador.

En cuanto al modelo de estrés de rol de la Escuela de Michigan French et al. (1982, citado por Moriano, Topa, y García, 2019) que pone énfasis en la percepción subjetiva de la persona a estresores relacionados con las expectativas del rol, su ambigüedad o conflicto, es decir todo dependería de la persona según evalúe las situaciones y sus recursos para afrontarlo así también si la tarea es complicada o se presente algo nuevo para lo cual no tiene experiencia asimismo si se presenta tareas o instrucciones confusas o complicadas los trabajadores presentarían situaciones de estrés.

Respecto a los Modelos basados en las relaciones empleado-organización, se describe las características de las relaciones entre el empleado y la organización en la que labora así manifestó Shore, existen dos concepciones a nivel micro: serían las de tipo psicológico y el apoyo organizacional percibido, y procesos de nivel macro: serían las relaciones laborales, este modelo se basa sobretodo en la relación entre el intercambio social (confianza y la reciprocidad). Otro modelo basado en el campo laboral es el de incentivos-contribuciones propuestos por March y Simon (1958, citado por Moriano, Topa, y García, 2019). Que considera que en la medida de que exista un equilibrio entre incentivo y contribución, el empleado tendrá deseos de continuar en su centro de labores, por el

contrario, ante un desequilibrio el trabajador entra en estrés y tendrá ganas de dejar la organización manifestando mayor insatisfacción laboral.

En cuanto al modelo más utilizado es el propuesto por Siegrist (1996), al que denominó desequilibrio esfuerzo-recompensa en el trabajo, este modelo postula al hecho de “experimentar una falta de reciprocidad - desequilibrio- en términos de un alto trabajo invertido y un bajo beneficio recibido”, es decir que el trabajador espera que a mucho esfuerzo que realiza en sus centro de labores, también necesita que se le recompense de acuerdo al trabajo realizado de lo contrario provocaría en él emociones negativas de enfado, frustración y reacciones asociadas de estrés, con consecuencias adversas a largo plazo para su salud y el bienestar también de la organización.

En cuanto a las investigaciones de los últimos 20 años se ha determinado que otro factor importante del estrés es la identidad, esto se da en la medida que una persona se involucra regularmente con más compañeros de su equipo, de jefaturas y directivos, sentirá que tiene más apoyo para su control personal y de resiliencia, factores importantes para el manejo del estrés, es decir la persona no sólo contaría con sus recursos internos sino también con el que le brindarían sus compañeros de trabajos, jefes, etc. lo que permitirían que el trabajador afronte mejor el estrés.

Frente a todo lo explicado en los modelos anteriores, el estrés laboral depende de la demanda del trabajo, los recursos personales para afrontarlos, las percepciones acerca de la calidad del trato recibido, las relaciones sociales y el contexto organizacional.

En cuanto al modelo asumido en el presente estudio es estrés laboral de los autores Hernández, Ortega, y Reidl (2012). quienes definen al estrés como el producto de cada individuo de acuerdo a su valoración, de los recursos que disponga para hacer frente al ambiente laboral. Así indicaban que los factores que dan origen al estrés serían: la excesiva carga laboral, lo que muchas veces ocasionaba pérdida de control sobre las actividades laborales evidenciando un desgaste emocional, por otro lado el trabajador percibe la falta de satisfacción de su profesión no se siente motivado para desempeñar sus labores siente que haga lo que haga no obtendrá mérito o recompensa de parte de su institución, asimismo evalúa que la asignación de cargas de trabajo y ascenso es injusta respecto al trabajo que realiza y la retribución recibida.

Respecto a las dimensiones de la variable Estrés, se presentan seis, las cuales se han definido con sus respectivos indicadores.

En cuanto a la primera dimensión desgaste emocional, para Hernández, Ortega, y Reidl (2012), es la falta de control de los estados de ánimo, manifestando cansancio, sensación de apatía, descontento y muchas veces respondiendo con ira, esto sería la respuesta del trabajador a situaciones de estrés en su última fase. Por su parte Fernández (2017), manifiesta que el desgaste ocupacional se debe a los cambios económicos, sociales, legales, tecnológicos y personales a los que el individuo está expuesto constantemente. Dicho de otra manera que todo cambio en diversos aspectos social, ambiental, etc. va a repercutir en el docente. En cuanto a los indicadores de ésta dimensión son: Agotamiento, Fernández, Iriarte y Mejía (2017) señalan que sería provocado por la atención de tareas simultaneas, también se da por el empleo de recursos poco conocidos, en el caso docente sería por el uso de las Tic y de las nuevas formas de evaluación.

Respecto a la segunda dimensión falta de motivación, según Roa y Fernández (2019) en la docencia ésta amotivación está relacionada con la escasos o falta de recursos en su labor docente, debido a los cambios sociales, políticos, económicos, salud, tecnológicos y que pueden afectar a la institución educativa y directamente a los docentes. Por su parte García y Lloren, citados por Caldas (2018), indicaron que una de las causas de éste fenómeno sería la desmotivación de los estudiantes y las actitudes negativas que manifiestan, asimismo los padres de familia , y la forma como son asignados a sus labores por el Estado y la falta de estabilidad laboral, es decir el docente estaría constantemente afectado no sólo en lidiar con situaciones y malas conductas de sus estudiantes, sino también con los reclamos de los Padres de Familia, autoridades de su institución educativa y con el maltrato de parte de su empleador el Estado.

Al respecto sobre la falta de motivación para el desempeño. Indicaron Hernández, Ortega, y Reidl (2012), se refiere a cómo el trabajador percibe que califican su trabajo, falta de razón para tener ganas de crecer en el trabajo, siente acortada sus ganas de crecimiento. Además el trabajador manifestaría problemas con valoración del desempeño, falta de motivación para el trabajo, frustración de crecimiento laboral.

En cuanto a la tercera dimensión Insatisfacción por retribución según Martínez (2016) es la referida a la situación monetaria y laboral por cuanto en la medida que el personal recibe menos remuneraciones su actitud será de desagrado y malestar. Respecto al indicador enojo, tanto el aprendizaje como la enseñanza implica ciertos niveles de

desnaturalización de la realidad social, por cuanto el docente tiende a manifestar actos de disgusto y enfado.

Asimismo Hernández, Ortega, y Reidl (2012), señalan como la falta de reivindicación del trabajo que debería ser realizado con sueldos adecuados y la opción de brindar oportunidad para ascensos, capacitaciones, etc. Es decir, el brindar a los trabajadores las oportunidades de promoción, bonificaciones y sueldos justos. En cuanto a los indicadores de esta dimensión, se presentan: compensación del trabajo, Según Reyes (2019) es una de las herramientas más efectivas de motivación entre el trabajador y la organización, que permite revalorar el trabajo ejercido, respecto al indicador insuficiente retribución, para muchas personas es uno de las recompensas más efectivas, todas las personas no estarían conformes con sus sueldos. En el caso del indicador frustración de las expectativas laborales, todo trabajador está atento a una serie de incentivos no solo salariales sino también de crecimiento profesional, capacitación, etc.

Respecto a la cuarta dimensión insatisfacción del ejercicio profesional. Para Hernández, Ortega, y Reidl (2012), indica es la valoración que siente el trabajador que le brinda la institución respecto a su trabajo y lo percibe que está relacionado en cuanto a la escases de recursos, desinterés de sus superiores, y la falta de gratitud por el trabajo que realiza. En cuanto a los indicadores se presentan déficit de recursos, Indiferencia de la autoridad, y falta de reconocimiento de su trabajo.

Con respecto a la quinta dimensión exceso de demanda laboral. Hernández, Ortega, y Reidl (2012), señaló que se da cuando el trabajador siente excesiva carga laboral, cuando el tiempo en que debe entregar la tarea es tan corto que no le permitirá terminarla, y cuando existe exigencia por su trabajo, dentro de esto encontramos indicadores como déficit de recursos, indiferencia de la autoridad, falta de reconocimiento de su trabajo.

Finalmente respecto a la sexta dimensión sobre demérito profesional. Para Hernández, Ortega, y Reidl (2012), es la falta de control sobre el medio cuando el trabajador siente que “haga lo que haga”, el desempeño laboral no cambia ni los resultados, ni la retribución, el reconocimiento con cargos y bonificaciones extras, y que su trabajo al final le ocasiona daños.

Al respecto Brigido (2016) señala que la carrera docente está vista como una de las más fáciles ya que un abogado, un ingeniero, un médico, pueden dar cátedra en una

universidad o en una escuela, sin tener formación previa en pedagogía, asimismo en investigaciones realizadas la carrera se elegiría, por ciertas condiciones como: el tiempo que ya que sería una carrera profesional relativamente rápida, el conseguir un trabajo estable, lo que calificarían como una carrera “fácil”, en cuanto a la vocación figura en segundo plano. Por otra parte, en cuanto a la autonomía, si bien es cierto el docente es considerado el dueño de su clase de la puerta hacia adentro, de todas maneras depende de un programa que muchas veces es impuesto en las políticas educativas de cada País, y también responde a una supervisión de parte de las autoridades de las escuelas.

En cuanto a la formulación del problema se tuvo el siguiente planteamiento del problema, como Problema General: ¿Qué relación existe entre procrastinación y el estrés laboral por aislamiento social en docentes del Nivel Primaria y Secundaria de la Ugel 03 Lima – 2020?; Asimismo, los problemas específicos quedarían definidos de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre la procrastinación y las dimensiones: ¿desgaste emocional, insatisfacción por retribución, insatisfacción en el ejercicio profesional, falta de motivación para el desempeño, dimensión exceso de demanda en el trabajo, y la dimensión demérito profesional por el estrés?

La presente investigación tuvo las siguientes justificaciones: como justificación teórica, por lo que en la actualidad la procrastinación es un tema bastante tocado y que es una situación real en múltiples instituciones y en algunos casos está presente de manera negativa en los docentes, y de alguna u otra manera está vinculada con el estrés laboral por pandemia, por lo que es importante ampliar el aspecto de las teorías en estas dos variables de estudio, así como de sus indicadores de cada uno de ellos. De este modo, la justificación teórica, quedará vinculada con los resultados obtenidos, según aportes de nuevos conceptos que servirán como base para futuras investigaciones.

En cuanto a la justificación práctica, dada la importancia de la realidad en que se vive, es importante estar conscientes sobre las reacciones que puede causar la procrastinación en los profesores de las instituciones comprendidas en la UGEL 03 Lima durante el aislamiento social por la Pandemia, que en niveles inadecuados no permite el buen desempeño laboral ni la interacción con los demás colegas, estudiantes, padres de familia, etc. Al igual que el estrés laboral que en niveles altos podría perjudicar al desempeño de los docentes, con repercusiones negativas sobre la misma persona, el estudiante y el entorno desconocidos, por la situación de cuarentena y aislamiento ocasionado por la pandemia del

COVID-19. Por lo que si hubiera la presencia de manera negativa de las variables de estudio en la presente investigación se detalla las recomendaciones para algunas mejoras. Los resultados obtenidos pueden ser de utilidad para fines de aplicación práctica por los docentes del ámbito de la UGEL 03- Lima.

Finalmente como justificación metodológica, se resalta, por cuanto los métodos de investigación utilizados: descriptivo, correlacional, diseño no experimental y la participación indirecta de los docentes de la UGEL 03 Lima, incluyó el empleo del método Delphi para obtener la información del encuestado por vía virtual y hacer el tratamiento estadístico de los datos para la obtención de la relación de la procrastinación y el estrés laboral por pandemia (COVID-19) en docentes de la UGEL 03 Lima durante la Pandemia 2020, de esta manera el estudio cumplió con los criterios metodológicos de investigación.

Con respecto al objetivo general de la investigación quedarían definidos como: Determinar la relación entre procrastinación y el estrés laboral en docentes del Nivel Primaria y Secundaria de la Ugel 03 Lima – 2020. Y los objetivos específicos se definirían como: Reconocer la relación entre la procrastinación y sus dimensiones: desgaste emocional, insatisfacción por retribución, insatisfacción en el ejercicio profesional, falta de motivación para el desempeño, exceso de demanda en el trabajo , y demérito profesional a partir del estrés.

En lo que concierne a la hipótesis general quedaría definido: la procrastinación se relaciona con el estrés laboral por el aislamiento social de los docentes del Nivel Primaria y Secundaria en la Ugel 03 – Lima -2020. También como hipótesis específicas se plantearían: La procrastinación se relaciona con las dimensiones: desgaste emocional, insatisfacción por retribución, insatisfacción en el ejercicio profesional, falta de motivación para el desempeño, exceso de demanda en el trabajo, y demérito profesional por el estrés.

II. Método

2.1.1. Tipo y diseño de investigación

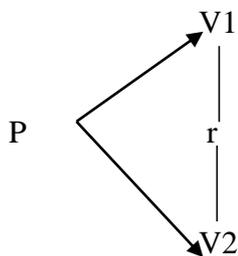
Se trata de una investigación de enfoque cuantitativo, cuyo propósito fue determinar la medición en este caso numérica de las variables, probando la hipótesis sobre las relaciones que existen sobre las variables Procrastinación y Estrés laboral, según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.128), se utiliza la recolección de datos para verificar la hipótesis, determinada por la medición numérica y el análisis de sus datos estadísticos.

El tipo de investigación correspondió a uno básica, según Espinoza (2015) “Tiene por objetivo mejorar el conocimiento por ser, más que generar resultados o tecnologías que beneficien a la sociedad en el futuro inmediato”. El autor, además señala, que esta investigación es también esencial como beneficio económico para determinados plazos largos, aunque es poca aplicable al uso tecnológico.

Asimismo, el diseño de investigación, fue no experimental Hernández et al, (2014), al no tener variables independientes los cuales se puedan manipular.

Respecto al nivel correlacional, Hernández, et al (2014), cuando su finalidad es conocer la relación o grado de asociación entre las variables, dado a que se buscó la asociación entre las variables procrastinación y el estrés laboral, como se presenta en el esquema siguiente.

En cuanto al método aplicado es hipotético-deductivo.



Dónde:

P: población.

V1: Procrastinación.

V2: Estrés laboral

r : grado de relación

2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable Procrastinación

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y Valor	Niveles o rangos
Expectativas para el éxito.	- Motivación.	Del 1- 3	Escala de Likert	
	-Experiencias de situaciones similares.	Del 4 - 5	1= Nunca	Bajo 1 -36
	-Confianza en uno mismo.	Del 6 - 7	2=Ocasionalmente	Medio 37- 72
			3=A veces	Alto 73 - 108
Valor	-Utilidad.	Del 8 - 15	4=Frecuentemente	Muy Alto
			5=Muy frecuentemente.	109-144
	-Recompensas a corto o largo plazo.	Del 16 - 18		
Impulsividad	-Desagrado a la tarea.	Del 19 - 23		
	- Bajo autocontrol.	Del 24 - 26		
	- Planificación del trabajo por adelantado.	Del 27 - 30		
	- Reacción ante la ansiedad.	Del 31 - 33		
	- Distracción.	Del 35 - 36		

Fuente: En la línea del autor Steel

Tabla 2*Operacionalización de la variable Estrés laboral*

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala y Valor	Niveles o rangos
Desgaste emocional.	-Agotamiento	Del 1-7	Escala de Likert 1= Totalmente en desacuerdo. 2= En desacuerdo. 3= De acuerdo. 4= Totalmente en desacuerdo.	Inocuo 1 -45 Leve 46- 90 Moderado91- 135 Severo 136- 180
	-Falta de motivación	8 9		
	-Indiferencia.	10		
	-Insatisfacción.	11		
	-Enojo.			
Insatisfacción por retribución.	-Compensación del trabajo.	Del 12 -13 Del 14- 15		
	-Insuficiente retribución.	Del 16 - 17		
	-Frustración de las expectativas laborales.			
Insatisfacción del ejercicio profesional	-Déficit de recursos.	Del 18 - 21 Del 22 - 24		
	-Indiferencia de la autoridad.	Del 25 - 26		
	-Falta de reconocimiento de su trabajo.			
Falta de motivación para el desempeño.	-Valoración del desempeño	Del 27 - 28 Del 29 - 30		
	-Falta de motivación para el trabajo.	Del 31 - 32		
	-Frustración de crecimiento laboral.			
	-Déficit de recursos.	Del 33 - 35 Del 36 - 37		
Exceso de demanda laboral.	-Indiferencia de la autoridad.	Del 38		
	-Falta de reconocimiento de su trabajo.			
	-Calificación de su trabajo.	Del 39 - 40 Del 41 - 42		
Demérito profesional.	-Falta de recompensa.	Del 43 - 45		
	-Perjuicio.			

Fuente: En la línea de los autores Hernández, A., Ortega, R. y Reidl L

2.3.Población y muestra

En lo referente a la población estuvo conformada por un total de 60 docentes de los de las II.EE. 1057 José Baquijano y Carrillo de Lince, y la I.E. 1123 Sagrado Corazón de Jesús"- La Victoria, durante el año 2020. Al respecto, según refiere Hernández et al. (2016) "es el conjunto de los casos que concuerda con determinadas especificaciones como: participantes, objetos o fenómenos" (p. 206).

2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica aplicada para lograr los objetivos planteados fue la encuesta, tal como indican Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) indican que es una técnica muy usada para investigaciones de tipo social y por tanto pedagógico y educativo. Para la aplicación de la encuesta destinadas a evaluar la Procrastinación y estrés laboral, se utilizará un tiempo aproximado de 40 minutos para contestar ambos cuestionarios.

Con respecto a los instrumentos se emplearon para ambas variables cuestionarios con escala de tipo Likert-Ordinal, la cual es una escala psicométrica orientada a poder emplearse con cuestionarios y escalas que siguen la técnica de la encuesta, donde se pretende evaluar los niveles en que se presentan dichas variables, respecto a esto Hernández et al., (2016) sostienen que el cuestionario está referido a un conjunto de preguntas que se elaboran con la finalidad de medir una o más variables, también indican que el cuestionario debe contener respuestas con alternativas determinadas según la ficha técnica lo que hace más fácil la recolección, procesamiento y codificación de los datos y su estudio.

En cuanto a la validez, está referida a la gradualidad que tiene un instrumento para precisar la medición de las variables. (Hernández et al., 2016). En cuanto a la elaboración de los instrumentos que se administrarán serán a través de cuestionarios elaborados por la autora Sandra Susana Gisela Yactayo Barreto, en la línea de los autores base a Steel y Hernández, Ortega y Reidl teniendo en cuenta el contexto vivido por la pandemia.

Tabla 3

Ficha técnica para medir la variable 1: Procrastinación.

Datos del Cuestionario	Descripción
Nombre del Instrumentos	: Test de diagnóstico motivacional del procrastinador.
Autor	: Steel (2011)
Adaptación a población docente	: Sandra Susana Gisela Yactayo Barreto. (2020, Universidad Cesar Vallejo)
Ámbito	: Organizacional
Forma de administración	: individual y grupal
Objetivo	: Medir procrastinación laboral y su nivel.
Estructura del test	: Ítem 36 ítems.

Tabla 4

Ficha técnica para medir la variable 2: Estrés laboral.

Datos del Cuestionario	Descripción
Nombre del Instrumentos	: Instrumento de Estrés Laboral para médicos Mexicanos
Autor	: Hernández, Ortega y Reidl (2012).
Adaptación a población docente	: Sandra Susana Gisela Yactayo Barreto (2020, Universidad Cesar Vallejo)
Ámbito	: Organizacional
Forma de administración	: individual y grupal
Objetivo	: Medir estrés laboral y su nivel.
Estructura del test	: Ítem 45 ítems.

Tabla 5*Juicio de expertos de las variables: procrastinación y estrés laboral*

Validador	DNI	Aplicabilidad
Mg. Felix Orlando Aparcana Isla	42907551	Aplicable
Mg. Dennis Jaramillo Ostos	10754317	Aplicable
Dr. Carlos Sixto Vega Vilca	09826463	Aplicable

Fuente: Certificados de validez

La confiabilidad de un instrumento de medición está referida a la gradualidad que al ser aplicado varias veces al mismo sujeto u objeto generará iguales resultados. (Hernández et al. 2016). En cuanto a este aspecto mediante prueba piloto a 23 docentes se obtuvo el coeficiente de Alfa de Cronbach como se detalla a continuación.

Tabla 6*Confiabilidad de las variables*

	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
V1: Procrastinación	0,718	36
V2: Estrés laboral	0.938	45

Fuente: Base de Datos.

2.5. Procedimiento.

En cuanto a la forma como se realizó la investigación se procedió de la manera siguiente, se solicitó la autorización correspondiente a las Direcciones de ambas instituciones educativas para la aplicación virtual de los cuestionarios, luego se procedió al envío de los cuestionarios contenidos en formularios de Google, se destinó un tiempo aproximado de dos días para que los docentes de ambos colegios contesten los cuestionarios, posteriormente se adecuó la tabla de Excel donde contenían los datos recogidos para poder tabularlos y clasificarlos según niveles y escalas de cada variable. para proceder a tabular.

2.6. Método de análisis de datos.

Las cifras proporcionadas de los cuestionarios aplicados a los docentes se procesarán en el Programa SPSS Statistics 24, donde se obtendrán figuras estadísticas y tablas y gráficos e inferencial en el caso de las hipótesis, previamente al análisis de normalidad de los datos con la prueba Kolmogorov-Smirnov.

2.7. Aspectos éticos.

Respecto a este punto, los fines de la investigación observó los principios éticos relacionados con la investigación en seres humanos, tal como el respeto a la privacidad, al beneficio y a la justicia, en este sentido se tomó en cuenta el código de ética en la investigación dada por Universidad Cesar Vallejo (2017), también se observó las recomendaciones del código de ética de investigación psicométrica del Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (1980, 2017), así como las recomendaciones al aplicar las técnicas e investigación de la American Psychological Association (2017) y lo más importante, se contó con el consentimiento informado de los docentes para participar como sujeto de estudio de esta investigación.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes según la variable Procrastinación

	Procrastinación		Expectativas de éxito		valor		Impulsividad	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	31	52%	38	63.30%	30	50%	32	53.30%
Alto	29	48%	22	36.70%	30	50%	27	45%
Muy alto	0	0%	0	0%	0	0%	1	1.70%
Total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

Fuente: Anexo Base de datos

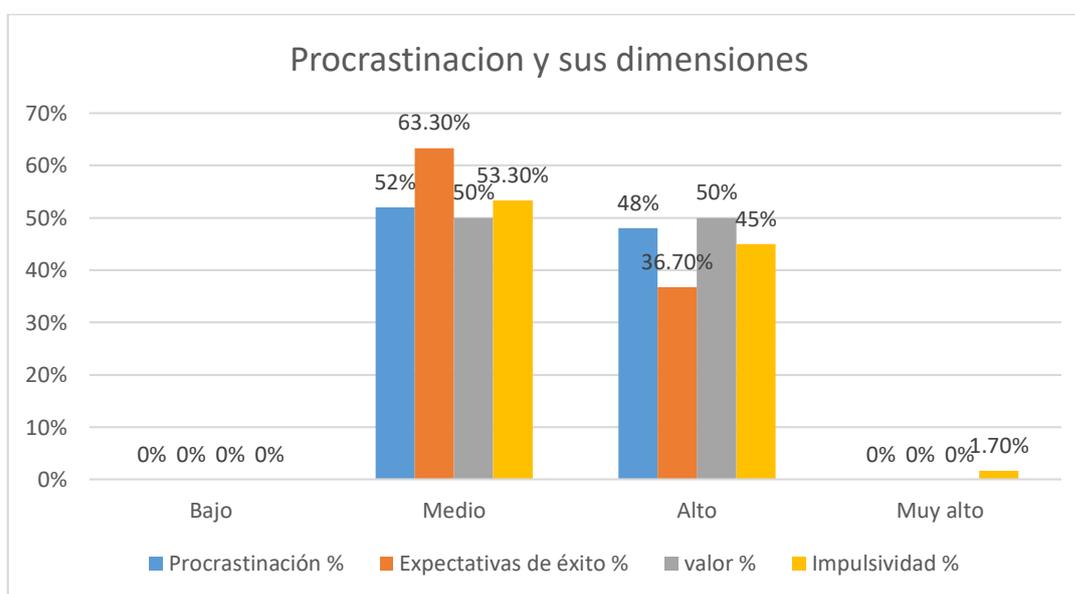


Figura 1. Porcentajes sobre procrastinación en docentes de las instituciones educativas “José Baquijano y Carrillo” y “Sagrado Corazón de Jesús” de la Ugel 03- Lima

Interpretación: En la tabla 7 y figura 1, se puede apreciar el resultado en porcentaje de las encuestas aplicadas a un total de 60 docentes de las I.E. 1057 José Baquijano y Carrillo de Lince, y 1123 Sagrado Corazón de Jesús de la Victoria, donde se puede observar en cuanto a las dimensiones Expectativas de éxito se tiene en un nivel medio 63.3%, y en un nivel alto

36,7%; en cuanto a la dimensión Valor se puede apreciar que en un nivel medio se presentan 50%, y en igual porcentaje 50% en un nivel alto; respecto a la dimensión Impulsividad se presentan un 53.3% de nivel medio y 45% en un nivel alto y en una reducida cantidad de 1,7% un nivel grave de impulsividad. Finalmente los docentes de las instituciones educativas en mención, contestaron mediante las encuestas virtuales presentar procrastinación en un 52% en un nivel medio y 48% en un nivel alto.

Tabla 8.

Distribución de frecuencias y porcentajes según la variable Estrés laboral.

	Estrés laboral		Desgaste de emociones		Insatisfacción por retribución percibida		Insatisfacción del ejercicio profesional		Falta de motivación		Exceso de demanda laboral		Demérito profesional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inocuo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Leve	0	0%	1	1.70%	11	18.30%	0	0%	4	6.70%	1	1.70%	2	3.30%
Moderado	36	60%	41	68.30%	41	68.30%	21	35%	43	71.70%	40	66.70%	23	38.30%
Grave	24	40%	18	30%	8	13.30%	39	65%	13	21.70%	19	31.70%	35	58.30%
Total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

Fuente: Base de datos.

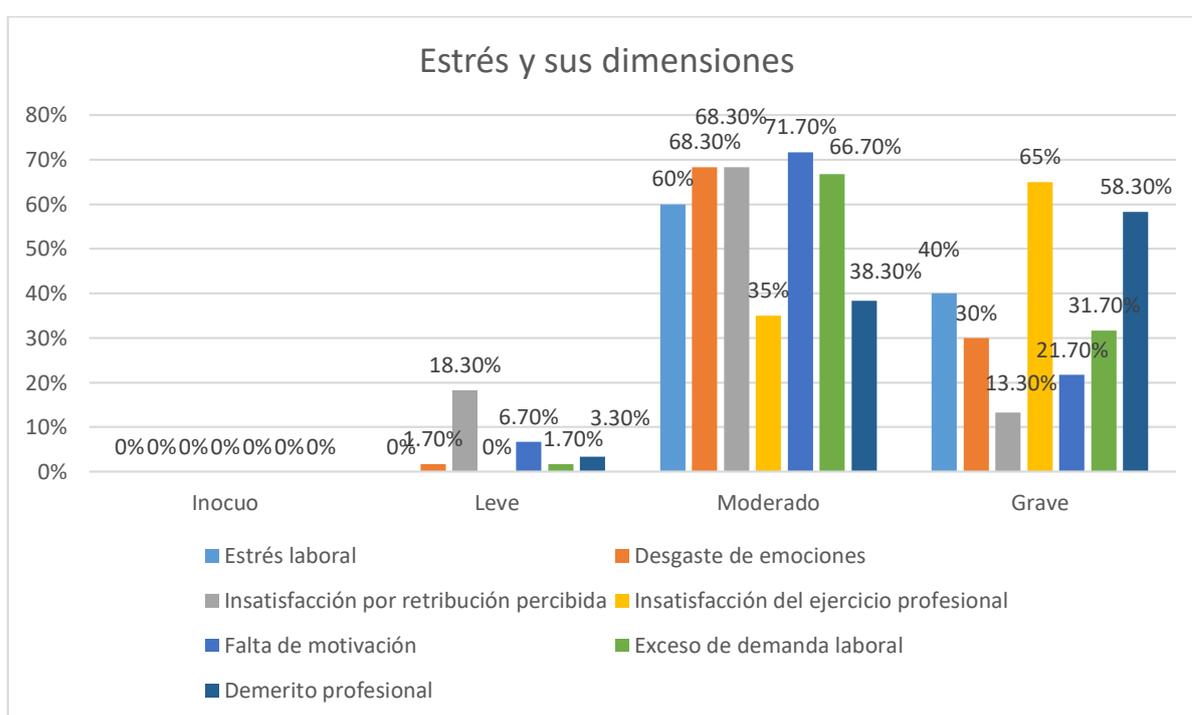


Figura 2. Porcentajes sobre estrés laboral en docentes de las instituciones educativas “José Baquijano y Carrillo” y “Sagrado Corazón de Jesús” de la Ugel 03- Lima.

En la tabla 8, figura 2, se puede observar los resultados de la encuesta a 60 docentes de las I.E. 1057 José Baquijano y Carrillo de Lince, y 1123 Sagrado Corazón de Jesús de la Victoria, ambas correspondientes a la jurisdicción de la Ugel 03, en donde se puede apreciar que respecto al desgaste de emociones se presentan en un nivel leve el 1.7%, en un nivel moderado se presentan un 68.3% y en un nivel grave a un 30%; respecto a la insatisfacción por retribución percibida se presenta en un nivel leve 18.3%, en un nivel moderado un 68.3% y en un nivel grave un 13.3%; respecto a la insatisfacción del ejercicio personal se presentan en un nivel leve 1.7%, en un nivel moderado 35%, y en un nivel grave 65%; en cuanto a la falta de motivación se presenta en un nivel leve 6.7%, en un nivel moderado 71.7%, y en un nivel grave 21.7%; con respecto a la dimensión; así también respecto al exceso de demanda laboral se percibe en un nivel leve en 1.7%, en nivel moderado 66.7%, y en un nivel grave 31.7%; y en cuanto a la dimensión demérito Profesional se observa un total de 3.3%, en un nivel leve, en nivel moderado 38.3%, y en un nivel grave 58.3%. En cuanto al resultado final respecto al estrés laboral percibido por los docentes en estudio, se tiene un 60% lo percibe en un nivel moderado mientras que en un 21.7% en un nivel grave.

3.2. Resultados inferenciales

Tabla 9

Prueba de hipótesis para las dimensiones del estrés laboral por el aislamiento social en docentes de la Ugel 03

Variables y dimensiones	Prueba de kolmogorov-smirnov		
	Estadístico	gl	Significancia
Procrastinación	,348	60	,000
Expectativas de éxito	,408	60	,000
valor	,339	60	,000
Impulsividad	,350	60	,000
Estrés laboral	,391	60	,000
Desgaste de emociones	,418	60	,000

Insatisfacción por retribución percibida	,352	60	,000
Insatisfacción del ejercicio profesional	,417	60	,000
Falta de motivación	,398	60	,000
Exceso de demanda laboral	,410	60	,000
Demerito profesional	,370	60	,000

Fuente: Base de datos

Para realizar la prueba de normalidad en variables y dimensiones, se creó oportuno usar la prueba de Kolmogorov – Smirnov, por tener una muestra mayor a 50; en ese sentido, el resultado K-S obtenido para la procrastinación es 0,348 y para las dimensiones, en expectativas de éxito 0,408; para la dimensión valor 0,339; y la impulsividad 0,350; en los casos citados cada uno de estos resultados están asociados al valor $p = .000 < 0.05$. Del mismo modo, en cuanto al estrés laboral se encontró que el resultado K-S 0,391 y en las dimensiones se obtuvieron en desgaste de emociones 0,418; en la insatisfacción por retribución percibida 0,352; en la insatisfacción del ejercicio profesional 0,417; en la falta de motivación 0,398; en el exceso de demanda laboral 0,410 y en el demerito profesional 0,370. Cada una de las dimensiones se asocia a $p=.000<0.05$. Esto quiere decir que, tanto estrés laboral como la procrastinación provienen de una distribución no normal. Por tanto, ambas variables están habilitadas para utilizar el estadístico inferencial no paramétrico, en este caso, correlación de Rho de Sperman.

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la procrastinación y el estrés laboral en docentes por el aislamiento social en la Ugel 03 Lima 2020.

Hi: Existe relación significativa entre la procrastinación y el estrés laboral en docentes por el aislamiento social en la Ugel 03 Lima 2020.

Decisión estadística

$P>0,05$ = acepta hipótesis nula (Ho)

$P<0,05$ =rechaza hipótesis nula (Ha)

Nivel de significancia: 95% de confianza

Tabla 10

Prueba de correlación de hipótesis de relación entre la procrastinación y el estrés laboral en docentes.

		Procrastinación	Estrés laboral
Rho de Sperman	Procrastinación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,504**
		N	60
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,504**
		N	60

Interpretación: En la tabla 10 se tiene los resultados de la prueba de correlación en donde se puede visualizar que el p-valor es de $0,00 < 0,05$ por lo que se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre las variables procrastinación y estrés laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la Ugel 03 – Lima. De igual manera el valor de $Rho = ,504$ que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel moderado.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la procrastinación y el desgaste de emociones por estrés.

Hi: Existe relación significativa entre la procrastinación y el desgaste de emociones por estrés.

Decisión estadística

$P > 0,05$ = acepta hipótesis nula (Ho)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ha)

Tabla 11

Prueba de correlación de hipótesis de relación entre la procrastinación y la dimensión Desgaste de emociones por estrés.

		Procrastinación	Desgaste de las emociones
Rho de Serman	Procrastinación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,537**
		N	60
	Desgaste de las emociones	Coefficiente de correlación	,537**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Interpretación: En la tabla 11 se presentan los resultados de la prueba de correlación en donde se puede apreciar que el p-valor es de ,000 < ,050 por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre la procrastinación y el desgaste de las emociones por estrés en docentes de las instituciones educativas José Baquijano y Carrillo y Sagrado Corazón de Jesús, correspondientes a la jurisdicción de la Ugel 03 – Lima. De igual manera el valor de Rho = ,537** que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel moderado.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la procrastinación y la insatisfacción por retribución recibida.

Hi: existe relación significativa entre la procrastinación y la insatisfacción por retribución recibida.

Decisión estadística

$P > 0,05$ = acepta hipótesis nula (Ho)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ha)

Tabla 12

Prueba de correlación de hipótesis de relación entre la procrastinación y la dimensión Insatisfacción por remuneración percibida.

		Procrastinación	Insatisfacción por retribución percibida
Rho de Sperman	Procrastinación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,383**
		N	60
	Insatisfacción por retribución percibida	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,383**
		N	60

Interpretación: En la tabla 12 se tiene los resultados de la prueba de correlación en donde podemos apreciar que el p-valor es de ,000 < ,050 por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre la procrastinación y la Insatisfacción por retribución percibida por estrés, en docentes de las instituciones educativas José Baquijano y Carrillo y Sagrado Corazón de Jesús, correspondientes a la jurisdicción de la Ugel 03 – Lima. De igual manera el valor de Rho = ,383** que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel medio.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la procrastinación y la insatisfacción del ejercicio profesional por estrés.

Hi: existe relación significativa entre la procrastinación y la insatisfacción del ejercicio profesional por estrés.

Decisión estadística

$P > 0,05$ = acepta hipótesis nula (Ho)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ha)

Tabla 13

Prueba de correlación de hipótesis de relación entre la procrastinación y la dimensión Insatisfacción del ejercicio profesional.

			Procrastinación	Insatisfacción del ejercicio profesional	
Rho de Spearman	Procrastinación	Coefficiente de correlación	1,000	,430**	
		Sig. (bilateral)		,001	
		N	60	60	
	Insatisfacción del ejercicio profesional	Coefficiente de correlación		,430**	1,000
		Sig. (bilateral)		,001	
		N	60	60	

Interpretación: En la tabla 13 se tiene los resultados de la prueba de correlación en donde podemos apreciar que el p-valor es de ,001 < ,050 por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre la procrastinación y la Insatisfacción del ejercicio profesional percibida por estrés, en docentes de las instituciones educativas José Baquijano y Carrillo y Sagrado Corazón de Jesús, correspondientes a la jurisdicción de la Ugel 03 – Lima. De igual manera el valor de Rho = ,430** que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel medio.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación significativa entre la procrastinación y la falta de motivación por estrés.

Hi: Existe relación significativa entre la procrastinación y la falta de motivación por estrés.

Decisión estadística

$P > 0,05$ = acepta hipótesis nula (Ho)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ha)

Tabla 14

Prueba de correlación de hipótesis de relación entre la procrastinación y la dimensión Falta de motivación.

		Procrastinación	Falta de motivación
Rho de Sperman	Procrastinación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,171
		N	60
	Falta de motivación	Coefficiente de correlación	,171
		Sig. (bilateral)	,191
		N	60

Interpretación: En la tabla 14 se tiene los resultados de la prueba de correlación en donde podemos apreciar que el p-valor es de ,191 > ,050 por lo que, se logra rechazar la hipótesis alterna y se infiere que no existe relación significativa entre la procrastinación y la falta de motivación percibida por estrés, en docentes de las instituciones educativas José Baquijano y Carrillo y Sagrado Corazón de Jesús, correspondientes a la jurisdicción de la Ugel 03 – Lima. De igual manera el valor de Rho = ,171 que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel muy bajo.

Prueba de hipótesis específica 5

Ho: No existe relación significativa entre la procrastinación y el exceso de demanda laboral por estrés.

Hi: Existe relación significativa entre la procrastinación y el exceso de demanda laboral por estrés.

Decisión estadística

$P > 0,05$ = acepta hipótesis nula (Ho)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ha)

Tabla 15

Prueba de correlación de hipótesis de relación entre la procrastinación y la dimensión Exceso de demanda laboral.

		Procrastinación	Exceso de demanda laboral
Rho de Sperman	Procrastinación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,065
		N	60
	Exceso de demanda laboral	Coefficiente de correlación	,240
		Sig. (bilateral)	,065
		N	60

Interpretación: En la tabla 15 se tiene los resultados de la prueba de correlación en donde podemos apreciar que el p-valor es de ,065 > ,050 por lo que, se logra rechazar la hipótesis alterna y se infiere que no existe relación significativa entre la procrastinación el exceso de demanda laboral percibida por estrés, en docentes de las instituciones educativas José Baquijano y Carrillo y Sagrado Corazón de Jesús, correspondientes a la jurisdicción de la Ugel 03 – Lima. De igual manera el valor de Rho = ,240 que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel bajo.

Prueba de hipótesis específica 6

Ho: No existe relación significativa entre la procrastinación y el Demérito Profesional por estrés.

Hi: existe relación significativa entre la procrastinación y el Demérito Profesional por estrés.

Decisión estadística

$P > 0,05$ = acepta hipótesis nula (Ho)

$P < 0,05$ = rechaza hipótesis nula (Ha)

Tabla 16

Prueba de correlación de hipótesis de relación entre la procrastinación y la dimensión Demérito Profesional.

		Procrastinación	Demerito profesional
Rho de Sperman	Procrastinación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,356**
		N	60
	Demerito profesional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,356**
		N	60

Fuente: Base de datos anexo

En la tabla 16 se tiene los resultados de la prueba de correlación en donde podemos apreciar que el p-valor es de $,005 < ,050$ por lo que, se logra rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre la procrastinación y el demerito profesional percibida por estrés, en docentes de las instituciones educativas José Baquijano y Carrillo y Sagrado Corazón de Jesús, correspondientes a la jurisdicción de la Ugel 03 – Lima. De igual manera el valor de $Rho = ,356^{**}$ que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel medio.

III. Discusión

El estrés laboral en los docentes está adquiriendo mayor importancia debido a las consecuencias personales que pueden traer en la salud de los docentes y también en la enseñanza, siendo la docencia una de las profesiones que tienen mayor riesgo de presentar estrés debido a la naturaleza del tratamiento con personas, sobretodo si se trabaja con adolescentes, dada la importancia del tema en mención motivó a que se realice el presente estudio.

A partir de los resultados obtenidos respecto a la hipótesis general, demostraron que el p-valor es de $0,00 < 0,050$ por ello, es posible rechazar la hipótesis nula, infiriéndose la aceptación de la hipótesis alterna de que existe una relación significativa entre Procrastinación y Estrés laboral por aislamiento social en docentes de la Ugel 03- Lima 2020, con un coeficiente de correlación de $\rho = ,504$ que indica una relación directa con un nivel alto. Con respecto a estos resultados y siendo el estrés respuesta a factores psicosociales, indica el autor Alvites (2019) en su investigación publicada la presencia de factores psicosociales como la ansiedad, depresión, impulsividad, debido a problemas en el lugar de trabajo, la carga laboral, compensación de rendimiento, los requisitos del trabajo, el desempeño académico y profesional, la interacción social y otros aspectos más internos como su organización y la personalidad del docente, estos factores influyeron de manera negativa en la práctica docente y se evidenciaron niveles de estrés en el docente.

Al respecto, la autora Gallegos (2019), en su investigación realizada en docentes de una institución particular de Independencia, obtuvo como resultado en cuanto al estrés percibido por los docentes, un nivel moderado de 57.5% muy similar al obtenido en la presente investigación que representa un 60% en un nivel moderado y 40% en un nivel de estrés grave.

En cuanto a los resultados de la primera hipótesis específica sobre desgaste de emociones por estrés laboral, indican que p-valor es, $< 0,50$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, admitiéndose que existe una relación significativa entre la procrastinación y desgaste de emociones por estrés durante el aislamiento social, en los docentes de las Instituciones Educativas José Baquijano y Carrillo y Sagrado Corazón de Jesús de la jurisdicción de la Ugel 03- Lima, con el coeficiente de correlación ($\rho = ,537$), lo cual infiere una relación significativa alta entre la procrastinación y desgaste de emociones

por estrés. Además de acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio, en desgaste de emociones, respecto al estrés un porcentaje de 68.30% nivel moderado, de igual manera también los autores: Collado, Soria, Canafoglia y Collao (2015), en sus estudios realizados a docentes de Educación Superior y Secundaria, encontraron que en un 75% contestaron tener desgaste emocional en el desempeño de su tarea y 60% de agotamiento mental por falta de concentración, preocupación, etc., asimismo contestaron el 80% que acumulaban el trabajo.

También el autor internacional Alhebaishi (2019), en su artículo de revista señaló que existen importantes situaciones de estrés y enojo, es decir de situaciones de respuesta al estrés que repercuten en las emociones de los futuros docentes, siendo necesario el control de las emociones de parte de los docentes, por ello recomendó el autor se considere que los docentes lleven cursos respecto al tema en su formación. . De igual manera en el contexto nacional en las investigaciones realizadas por Fuster et al (2019) hallaron que los docentes desde su formación presentan niveles de estrés superiores a otras profesiones tal es así como se demostró a nivel de desgaste emocional que los estudiantes de educación de la UNMSM presentaron 81% frente a los estudiantes de Ingeniería Eléctrica 74%.

Por su parte Villar de Francos, et. al 2015 (citado por Luy, et. al 2018) también señalaron que existen determinantes alrededor de los docentes, tales como los nuevos roles de los diferentes agentes educativos, la implementación de tecnología, hacen que los docentes experimenten alto agotamiento personal, y también emocional ya que el docente cumple un trabajo asistencial sobretodo en el actual contexto vivido por la pandemia, en el aislamiento social los estudiantes requieren también asistencia emocional sobretodo cuando tienen problemas de violencia en sus hogares, entonces el docentes muchas veces no está preparado por ello es que se requiere hoy en día que el docente cumpla con este rol, tal como lo señalaron Yilmaz, Altinkurt, Guner, Sen (2015), el trabajo emocional era un rol que los docentes deberían asumir, sin embargo debido a la carga de emociones experimentada por los propios docentes aplicarían comportamientos no profesionales y poco éticos.

Los resultados de la segunda hipótesis específica referida a la insatisfacción por retribución percibida, por estrés laboral, se obtuvo un $p\text{-valor} < ,050$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, admitiéndose que existe una relación significativa entre la procrastinación y la insatisfacción por retribución percibida por estrés

durante el aislamiento social, en los docentes de las Instituciones Educativas José Baquijano y Carrillo y Sagrado Corazón de Jesús de la jurisdicción de la Ugel 03- Lima, con el coeficiente de correlación ($\rho = ,383$), lo cual infiere una relación significativa en un nivel medio, entre la procrastinación y la insatisfacción por retribución percibida.

Al respecto Rubio et. al (2019), manifestó que el sueldo influía directamente en las forma de trabajo del docente, de igual modo en la publicación de Michael, Talan y Masterson (2018) señalaron que cuando un empleado percibe una compensación no adecuada tiene como efecto en la calidad de la enseñanza del programa y también es un motivo importante para la rotación del personal e incluso en los resultados de su investigación obtuvo que el 15% de los docentes, tenían ganas de abandonar sus trabajos.

En el presente estudio los docentes contestaron en un 68.30% poseer insatisfacción por retribución percibida en un nivel moderado, muy similar a lo obtenido por el autor Aguirre (2017) respecto a la retribución percibida fue en un 73,08% de docentes admitieron padecer de un nivel moderado de estrés. Finalmente y con un nivel más bajo en la investigación de los autores Rojas, Aldana, Mendis, y Peralta, (2019) en cuanto a la influencia de los sueldos bajos con el estrés docente, tuvieron como resultado un de 34%, con lo cual los docentes lo valoraron como muy bajo según la función realizada incluso en comparación con otras profesiones en Colombia.

En cuanto a la tercera hipótesis específica la procrastinación se relaciona con la insatisfacción del ejercicio profesional por estrés laboral se obtuvo un p-valor $,001 < 0,050$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de la existencia de relación, respecto al coeficiente de relación se obtuvo un $\rho = ,430$ con lo cual infiere en una relación significativa media entre procrastinación e insatisfacción del ejercicio profesional por estrés laboral, respecto a los valores porcentuales obtenidos en la presente investigación se tiene que los docentes percibieron el nivel de estrés por insatisfacción del ejercicio profesional en un 65 % poseer un nivel de estrés grave, y un 35% un nivel moderado, por su parte los autores Bustamante, E., Bustamante, F., González y Bustamante, L., señalaron en un 33.91%, tener una calificación media para el estrés laboral en cuanto a los recursos recibidos, el trato de los docentes, y estudiantes, es así que respecto a los recursos o materiales para la enseñanza, señalaron que fueron atendidos por las autoridades en valores de 33% a veces, 27% casi nunca y un 48% nunca.

Por su parte, en las investigaciones realizadas por Bahri (2016), explica que las fuentes del estrés son: la administración de las escuelas, la profesión docente y las instalaciones, también en cuanto al ejercicio profesional, refieren los autores Rojas, Aldana, Mendis, y Peralta, (2019) según los resultados de su investigación realizada a docentes de Educación Primaria, quienes presentaron en un 31.43% de tranquilidad al no ser presionados por supervisiones en sus labores, pero también en igual porcentaje en un 31.43% indicaron en sus respuestas de no haber control, su labor tendría falencias. Por su parte Marchesi & Díaz-Fouz, (citado por Mesurado y Lauladío 2019) advierten que la docencia es una profesión que se enfrentaría con una serie de situaciones difíciles, siendo los más destacados los nuevos estilos de vida de los estudiantes, el avance tecnológico ahora que se hace indispensable en la educación a distancia el uso de las Tic.

Respecto a la cuarta hipótesis específica la procrastinación se relaciona con la dimensión falta de motivación para el desempeño por estrés laboral se obtuvo un p-valor $1.91 > 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, con lo cual se indica que no existe relación en cuanto a la dimensión falta de motivación para el desempeño; asimismo respecto al coeficiente de relación se obtuvo $\rho = -0,171$ con un nivel de relación muy bajo. Asimismo en este estudio se encontró que en un 71.7% los docentes presentaron un nivel moderado de estrés por falta de motivación para el desempeño, al respecto Shahid y Nauman (2019) encontraron en su investigación que los docentes aunque sufrieron de estrés pudieron hacerle frente ya que se sintieron motivados con su trabajo.

También, Roa y Fernández (2019) señalaron que en la docencia este problema está relacionada a los cambios sociales, políticos, económicos, salud, tecnológicos y que pueden afectar a la institución educativa y directamente a los docentes, asimismo lo señala García y Lloren que una de las causas de la desmotivación del docente tendría relación con las actitudes negativas que manifiestan los estudiantes, padres de familia, la forma como son asignados a sus labores por el Estado y la falta de estabilidad laboral, es decir el docente estaría constantemente afectado no sólo en lidiar con situaciones y malas conductas de sus estudiantes, sino también con los reclamos de los Padres de Familia, autoridades de su institución educativa y con el maltrato de parte de su empleador el Estado. También lo señalan los autores Hernández, Ortega, y Reidl (2012), es la forma como evalúa el trabajador que los demás califican su trabajo.

En cuanto a la quinta hipótesis específica, la procrastinación se relaciona con el exceso de demanda laboral por estrés se obtuvo como resultado un $p\text{-valor}=0,65>0.50$, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, con la cual no existe relación entre la procrastinación y el exceso de demanda laboral, asimismo se obtuvo un coeficiente de correlación $\rho=,240$ que indica una relación de las variables con un nivel bajo, contrariamente a este resultado y en otro contexto, Faisal, Noor y Khair (2019) obtuvieron en cuanto sobrecarga laboral un $\rho= 0,41$, por su parte la autora Chávez (2016), obtiene un $p\text{-valor}$ de 0,24, y sobre la carga laboral y la relación con los estudiantes representó un 72.5%, del estrés percibido por los docentes, siendo en el presente estudio de valor similar en cuanto las respuestas de los docentes sobre estrés percibido por exceso de la demanda laboral, contestaron los docentes presentar un nivel moderado en un 66.7 %

. De manera similar en las investigaciones sobre estrés realizadas por Asonaba y Yankyera (2015) realizaron hallazgos importantes de que la sobrecarga laboral era causa del estrés e influía en el desempeño, por debajo de un nivel normal. Del mismo modo lo confirman en las investigaciones de Rubio et. al (2019), que los docentes valoraron la carga de trabajo como excesiva debido a labores administrativas que sobrecargan al docente, esto tendría como consecuencia el no cumplir con sus tareas de enseñanza durante el día escolar, incluso los maestros tendrían que llevar trabajos a sus casas.

En cuanto a la sexta hipótesis específica la procrastinación se relaciona con el Demérito Profesional, se obtuvo el resultado de $\rho=,356$ es decir una relación de las variables en un nivel medio, por su parte, Hernández, Ortega, y Reidl (2012), refiere que sucede cuando el trabajador siente que su trabajo no es valorado, sin considerar el esfuerzo que haga el trabajador por lo tanto el trabajador se siente frustrado en su carrera. Asimismo Brigo (2016) señala que la carrera docente está vista como una de las carreras más fáciles ya que cualquier profesional se puede desempeñar como docente, por cuanto no necesitaría estudiar pedagogía, otro aspecto importante del estrés era la poca autonomía percibida por los docentes ya que si bien es cierto los docentes son considerados dueños de su clase, de la puerta hacia adentro, de todas maneras dependen de un programa ya estructurado y de supervisiones de su trabajo.

IV. Conclusiones

Primera: Se ha logrado establecer que existe relación significativa entre Procrastinación y estrés laboral por aislamiento social en docentes de las Instituciones Educativas 1057 José Baquíjano y Carrillo de Lince y, 1123 Sagrado Corazón de Jesús de la Victoria, en los niveles de Primaria y Secundaria, así mismo el valor de $Rho = ,504$ *que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel alto.

Segunda: Se pudo determinar que existe relación significativa entre procrastinación y Desgaste de emociones. De igual manera el valor de $Rho = ,537$ que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel alto, también con un nivel de significancia de $p = ,000 < ,050$.

Tercera: Se ha determinado que existe relación significativa entre procrastinación y la insatisfacción por retribución percibida. De igual manera el valor de $Rho = ,383$ que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel medio, con un nivel de significancia de $p = ,000 < ,050$.

Cuarta: Se ha logrado determinar que existe relación significativa entre la procrastinación y la insatisfacción del ejercicio profesional. De igual manera el valor de $Rho = ,430$ que describe una relación directa entre ambas variables con un nivel medio.

Quinta: Se ha logrado determinar que no existe relación de significativa entre la procrastinación y la Falta de motivación, por cuanto obtuvo un valor de $,191 > ,050$. Siendo el valor de $Rho = ,171$ que indica una relación directa muy baja.

Sexta: : Se ha logrado determinar que que no existe relación de significativa entre la procrastinación y el exceso de demanda laboral, por cuanto obtuvo un valor de $,065 > ,050$. Siendo el valor de $Rho = ,240$ que indica una relación directa muy baja.

Septima: Se ha logrado determinar que que no existe relación de significativa entre la procrastinación y el demérito profesional, por cuanto obtuvo un valor de $0,05 > ,050$. Siendo el valor de $Rho = ,240$ que indica una relación directa muy baja

V. Recomendaciones

Primera: Con respecto al desgaste de emociones, al ser educación, una carrera asistencial en la que se labora con niños y adolescentes, es necesario prestar apoyo cuando el docente tenga dificultades con la clase por motivo de algunas situaciones personales del docente o de algunas situaciones de sus estudiantes o Padres de familia ya que en este contexto de educación a distancia los docentes se encuentran muy saturados con los trabajos de los estudiantes sumado a eso las labores administrativas, que podrían causar problemas en los docentes, asimismo se sugiere realizar talleres a fin de que los docentes puedan detectar y reconocer sus emociones y establecer redes de apoyo con colegas con el propósito de acompañarlo y brindarle apoyo y estrategias a fin de superar las dificultades que se les presentan. ..

Segunda: En cuanto a la retribución percibida, internamente brindar incentivos de acuerdo a los méritos obtenidos y más apoyo a los docentes para que tengan oportunidades de promoción interna y posterior ascenso.

Tercera: Respecto al ejercicio profesional, promover capacitaciones o convenios con Universidades a fin de que los docentes puedan capacitarse y ascender a mejores remuneraciones, asimismo asesorar y acompañar al docente para que pueda mejorar sus labores.

Cuarta: Respecto a la falta de motivación, propiciar espacios para que el docente se sienta apoyado y pueda realizar sus trabajos de manera fácil y sencilla, asimismo que los estudiantes sean orientados por especialistas a fin de detectar algunos problemas a fondo que ocurren por ausentismo de los estudiantes durante las clases a distancia.

Quinta: En lo referente al exceso de demanda laboral, al darse una educación a distancia, promover capacitaciones sobre el uso de las Tic, como se vienen realizando ya en algunas instituciones educativas, a fin de atender de mejor manera las labores que implican la enseñanza – aprendizaje. Asimismo se recomienda a no sobrecargar a los docentes de labores administrativas.

Sexta: Valorar la carrera docente, brindándoles el reconocimiento que merecen mejorando el buen clima laboral, el respeto al docente..

REFERENCIAS

- Acosta, M., y Burguillos, A. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *Revista internacional de Psicología del desarrollo y la Educación*. 4(1),303-309. ISSN: 0214-9877. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3498/349851787033>
- Alvites-Huamaní, C. (2019). Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. *Revista internacional Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. Recuperado de doi:
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Aguirre, S. (2018). *Estrés y desempeño laboral docente en la gestión de la I.E. "Francisco Izquierdo Ríos" de Santa Rosa de Pachacalla, Yauli, Huancavelica 2018*. Tesis de Maestría en Administración de la Educación, Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32903>
- Alhebaishi, S.M.(2019). Investigation of EFL student teachers' emotional responses to affective situations during practicum. *Revista europea de investigación educativa*, 8(4), 1201-1215. 8(4), 1201-1215. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1231638.pdf>
- Asaloei, S. I., Wolomasi, A. K. y Werang, B. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *Revista internacional de Evaluación e Investigación*. (IJERE), Vol.9, No.2, June2020, pp. 352~358ISSN: 2252-8822. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1256077.pdf>
- Asonaba, A. y Yankyera, G. (2015). An Investigation into How Female Teachers Manage Stress and Teacher Burnout: A Case Study of West Akim Municipality of Ghana., *Revista Internacional de educación y práctica*. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1081677.pdf>
- Bahri, A. (2016). Sources of Stress for Teachers Working in Private Elementary Schools and Methods of Coping with Stress. *Revista Universal de investigación educativa*. 4(12A): 186-195, recuperado de <http://www.hrpub.orgDOI:10.13189/ujer.2016.041324>.
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. Job demands-resources model. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3). Recuperado de <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>

- Brigido, A. (2016). *Sociología de la educación: temas y perspectivas fundamentales*. Cordova, Argentina. Editorial Brujas. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=hOC3ac69ZacC&pg=PA267&dq>
- Bustamante, E., Bustamante, F., González, G., y Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(243), 111-121. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000200003&lng=es&tlng=es.
- Caldas, M. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. España. Editado Secretaria General Técnica, Subdirección General de Documentación y Publicaciones. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Rn1cDwAAQBAJ&pg=PA190&dq>
- Calza, R. (2015). *Procrastinación: Vence las ganas de no hacer nada*. (2da. ed.). España.
- Campos, M. et al (2019). Implicaciones de la industrial 4.0 en la educación superior. *Revista Innovación Educativa*, volumen 19, 4ta. Época, Septiembre a Diciembre del 2019. 1665-2673. México. Recuperado de https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa-81/Revista_Innovacion_81
- Chávez, R. P. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes del Centro Educativo Particular la Inmaculada Trujillo – Perú 2015*. (Tesis de Maestría) Recuperado de Renati, <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/7815>
- Colegio de Psicólogos del Perú (1980, 2017). Código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú.
- Collado, P., Soria, C., Canafoglia, E., Collado, S. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud Colectiva*, 12(2), 203-220 ISSN: 1669-2381. Recuperado de <https://www.scielosp.org/article/scol/2016.v12n2/203-220/>

- Escudero, M. (2018). *¿Qué es la procrastinación y cómo superarla?*. Recuperado de <https://www.manuelescudero.com/que-es-la-procrastinacion-y-como-superarla/>
- Espinoza, M. (2015). *La tesis universitaria*. Editora Master SAC.
- Faisal, F., Noor, N. y Khair, A. (2019). Causes and Consequences of Workplace Stress among Pakistan University Teachers, *Boletín de educación e investigación*, Vol. 41, Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1244645.pdf>
- Fernández, C., Iriarte, F. y Mejía, C. (2018) *Contextualización de la formación virtual en robótica educativa en los docentes rurales del Perú*. Ministerio de Educación, Perú. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2431/243156768006/index.html>
- Fuster-Guillén, D., Jara-Jara, N., Ramírez-Asís, E., Maldonado-Leyva, H., Norabuena, R., García, A. (2019). *Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio*. Propósitos y Representaciones, 7(3), 198-230. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.389>
- Gallegos, C. L.D. (2019). *Estrés laboral en docentes de la institución educativa particular "San Juan Bautista" del distrito de Independencia, 2019*. (Tesis de maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa). Universidad César Vallejo. Repositorio institucional. <https://bit.ly/2A8YeZH>
- Hernandez, R. Fernandez, C. y Batista, P. (2006). Metodología de la investigación. Colombia: Mac Graw Hill.
- Hernández G, A. I.; Ortega A, R. P. y Reidl M, L. M. (2012). Validación del instrumento de estrés laboral de médicos mexicanos. <https://bit.ly/2YnxcWn>
- Klingsieck, K. B. (2013). Procrastination: when good things don't come to those who wait. *European Psychologist*, 18 (1), 24-34
- Lozano, J. y Bonora. (2015). Procrastinación ¿y si lo haces ya? No dejes para mañana lo que puedes hacer hoy. España: Fundación confederal. ISBN 978-84-15781-39-4
- Luy-Montejo, C., et. al (2019). An analysis of Latin American Scientific Production on Teacher Stress (2010 –2018). Propósitos y Representaciones, 7(3), 01-11. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.392>
- Martínez A., (2016). Factors associated with the entrepreneur: empirical evidence for Latin America. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 21, núm. 74, 2016. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29046685009/index.html>

- Méndez, G. (2009). La utilidad social del conocimiento Ingeniería. *Revista Ingeniería*. vol. 14, núm 1. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498850168001>
- Menghi, M., Rodriguez, L., & Oñate, M. (2019). *Differences in burnout dimension values in educators with and without symptoms or health problems*. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1233741.pdf>
- Merchán, I. M. y De Dios, H. (2014). Autopercepción de la ansiedad en maestros de Primaria de Badajoz y Castelo Branco. *Revista International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1),177-185. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3498/349851782018>
- Mesurado, B., & Laudadío, J. (2019). *Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios*. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a02v7n3.pdf>
- Michael B., Talan, T., Masterson, M. (2018). *How Attitudes about Work Differ Across Program Types and Staff Roles*, Revista McCormick Center Childhood Leadership Illinois Estados Unidos, Mayo del 2018, p.2. Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED599025.pdf>
- Montes, A. (2019). *El Ciclo del Estrés Laboral, Una fábula empresarial sobre «coaching», «agilismo» y los cinco pasos que llevan a quemarse en los trabajos*. https://books.google.com.pe/books?id=qhS4DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=_editions:8
- Moriano, J., Topa, G. y García, C. (2019). *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Editorial Sanz y Torres. Madrid. España. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=nza8DwAAQBAJ&pg>
- Nieto, C., Nieto, L., y Jiménez M. (2015). Los efectos del trabajo en el personal Sanitario. Editorial DYKINSON, Madrid- España. Recuperado de
- Ñaupas, H.,Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018), Metodología de Investigación Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de Tesis, 5ta. Edición, Ediciones U., Bogotá – México, DF.

- Organización Internacional de Trabajo (2015). Panorama laboral 2015 América Latina y el Caribe. <https://bit.ly/2YKVZFp>
- Organización Mundial de la Salud (2004). La organización del trabajo y el estrés. <https://bit.ly/3cL7yAd>
- Ostos, R., Fonseca, A. y Trujillo.(2012). Afrontamiento del estrés y procrastinación en el personal docente y administrativo de la UNHEVAL-Huánuco. *Revista REDIPE* Abril 2019. Recuperado de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/730>.
- Picado, A., Valenzuela, D. y Peralta, Y. (2015). Los medios distractores del aula de clase. *Revista Universidad y Ciencia*. Julio- Septiembre, pp 51-59. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/320177123_Los_medios_distractores_en_el_aula_de_clase
- Pychyl (2018). *La clave para procrastinar según Harvard*. Recuperado de <https://ubits.mx/blog/desarrollo-personal/la-clave-para-dejar-de-procrastinar-segun-harvard/>
- Quant, D, Sánchez A(2012), Procrastinación, procrastinación académica, concepto e implicaciones, *Revista Vanguardia Psicológica*. 3(1). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4815146>
- Ramírez C, A. M. (2017). Estrés laboral y desempeño docente de la RED educativa Virgen del Carmen Carhuapata - Lircay 2015, [Tesis de maestría en administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://bit.ly/2BQxwp6>
- Reyes, C. (2019). *Desarrollo Personal y compensación salarial en el personal docente de una institución privada de San Juan de Lurigancho*. (tesis de Maestría en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36891>
- Roa, J. ; Fernández, C. –Prados (2019). Expectativas, valoración y carencias de la función docente en enseñanza secundaria. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, vol. 3, núm. 4. Institución Universitaria Centro de Estudios Superiores María Goretti. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5739/573960911007/index.html>
- Rojas, D., Aldana, C., Mendis, S., y Peralta, T. (2019). *Estrés laboral en los docentes y su relación con la sobre carga laboral*. (Tesis de Maestría). De la base de datos Universidad de Alejandria. Recuperado de : <http://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1476>

- Rubio, J., et al (2019). Psycho-Social-Environmental Factors Associated with Work-Related Stress in Chilean Teachers in Rural and Urban áreas. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.358>
- Shaid, A., y Naumen, S.(2019), Job Stress among ECE Teachers of Karachi, Article Journal of Education and Educational Development 254 Vol. 6 No. 2 (December 2019) Recuperado de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1235078.pdf>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27-41.
- Steel, P. (2011). *Procrastinación: Por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy*. Penguin Random House Grupo Editorial. Barcelona. España.
- Torres, X. y Baillés, E. (2014). *Comprender el Estrés*. Editorial Amat. Barcelona-España. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=hmLCCAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- UNESCO (2020), Impacto de la COVID- 19 en la educación. <https://bit.ly/2Zl7Qcn>
- Yilmaz, K., Altinkurt, Y., Guner, M., & Sen, B. (2015). The relationship between teachers' emotional labor and burnout level. *Eurasian Journal of Educational Research*, 59, 75-90 <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2015.59.5>
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1070610.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia



Anexo1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	Variables e indicadores						
			Variable 1: Procastinación						
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre procrastinación y el estrés laboral por aislamiento social en docentes del Nivel Primaria y Secundaria de la Ugel 03 Lima - 2020?</p> <p>Problemas Específicos Específico 1: ¿Qué relación existe entre procrastinación y la dimensión desgaste emocional a partir del estrés, en docentes del Nivel Primaria y Secundaria de la Ugel 03 Lima - 2020?</p> <p>Específico 2: ¿Qué relación existe entre procrastinación y la dimensión insatisfacción por retribución a partir del estrés, en docentes del Nivel Primaria y Secundaria de la Ugel 03 Lima - 2020?</p> <p>Específico 3: ¿Qué relación existe entre procrastinación y la dimensión insatisfacción en el ejercicio profesional a partir del estrés, en docentes del Nivel Inicial Primaria y Secundaria de la Ugel 03 Lima - 2020?</p> <p>Específico 4: ¿Qué relación existe entre procrastinación y la dimensión falta de motivación para el desempeño a partir del estrés, en docentes del Nivel Primaria y Secundaria de la Ugel 03 Lima - 2020?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre procrastinación y el estrés laboral en docentes del Nivel Primaria y Secundaria de la Ugel 03 Lima - 2020?</p> <p>Objetivos específicos Específico 1 Identificar la relación entre procrastinación y la dimensión desgaste emocional por el estrés en docentes del Nivel Primaria y Secundaria de la Ugel 03 - Lima -2020."</p> <p>Específico 2 Conocer la relación entre procrastinación y la dimensión insatisfacción por retribución a partir del estrés, en docentes del Nivel Primaria y Secundaria en la Ugel 03 - Lima -2020."</p> <p>Específico 3 Establecer la relación entre procrastinación y la dimensión insatisfacción en el ejercicio profesional a partir del estrés, docentes del Nivel Primaria y Secundaria en la Ugel 03 - Lima -2020."</p> <p>Específico 4 Reconocer la relación entre procrastinación y la dimensión</p>	<p>Hipótesis General La procrastinación se relaciona con el estrés laboral en docentes durante el aislamiento social por la pandemia en los docentes del Nivel Primaria y Secundaria en la Ugel 03 - Lima -2020."</p> <p>Hipótesis específicas Específico 1: La procrastinación se relaciona con la dimensión desgaste emocional a partir del estrés, en docentes del Nivel docentes del Nivel Primaria y Secundaria en la Ugel 03 - Lima -2020."</p> <p>Específico 2 La procrastinación se relaciona con la dimensión de insatisfacción por retribución a partir del estrés en docentes del Nivel Primaria y Secundaria en la Ugel 03 - Lima -2020."</p> <p>Específico 3 La procrastinación se relaciona con la dimensión insatisfacción en el ejercicio profesional a partir del estrés, en docentes del Nivel Primaria y Secundaria en la Ugel 03 - Lima -2020."</p> <p>Específico 4 La procrastinación se relaciona con la dimensión falta de</p>	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas de Medición	Niveles y Rango		
			Expectativas de éxito.	Motivación	1,2,3	1= Nunca 2=Ocasionalmente 3=A veces 4=Frecuentemente 5=Muy frecuentemente.	Muy Alto 109 - 144 Alto 73 - 108 Medio 37 -72 Bajo 1 -36		
				Experiencia de situaciones familiares.	4,5				
				Confianza en uno mismo.	6,7				
			Valor	Utilidad	8,9,10,11,12	Muy Alto 109 - 144 Alto 73 - 108 Medio 37 -72 Bajo 1 -36			
				Recompensas a corto plazo	13,14,15				
				Desagrado a la tarea.	16,17, 18, 19,20,21,22, 23				
			Impulsividad	Bajo autocontrol	24,25,26			Muy Alto 109 - 144 Alto 73 - 108 Medio 37 -72 Bajo 1 -36	
				Planificación del trabajo por adelantado.	27,28,29,30				
				Reacción ante la ansiedad	31,32,33				
				Distracción	34,35,36				
			Variable 2: Estrés laboral.						Escala o medición
Desgaste de las emociones	Dimensiones	Indicadores	Items						
	Agotamiento	Falta de motivación	1,2,3,4,5,6,7	1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo					
		Indiferencia	8						
		Insatisfacción	9						
Enojo		10							
			11						

<p>trabajo por el estrés, en docentes del Nivel Primaria y Secundaria de la Ugel 03 Lima – 2020?</p> <p>Específico 6 ¿Qué relación existe entre procrastinación y la dimensión demérito profesional por el estrés, en docentes del Nivel Primaria y Secundaria de la Ugel 03 Lima – 2020?</p>	<p>Secundaria en la Ugel 03 – Lima -2020.”</p> <p>Específico 5 Identificar la relación entre procrastinación y la dimensión exceso de demanda en el trabajo a partir del estrés, docentes del Nivel Primaria y Secundaria en la Ugel 03 – Lima -2020.”</p> <p>Específico 6 Conocer la relación entre procrastinación y la dimensión demérito profesional a partir del estrés, docentes del Nivel Primaria y Secundaria en la Ugel 03 – Lima -2020.”</p>	<p>Nivel Primaria y Secundaria en la Ugel 03 – Lima -2020.”</p> <p>Específico 5 La procrastinación se relaciona con la dimensión exceso de demanda en el trabajo por el estrés, en docentes del Nivel Primaria y Secundaria en la Ugel 03 – Lima -2020.”</p> <p>Específico 6 La procrastinación se relaciona con la dimensión demérito profesional por el estrés, en docentes del Nivel Primaria y Secundaria en la Ugel 03 – Lima -2020.”</p>		Frustración de la expectativas laborales.	16,17	4–Totalmente en desacuerdo	Inocuo – 1 -77
			Insatisfacción del ejercicio profesional	Déficit de recursos.	18,19,20,21		
				Indiferencia de la autoridad	22,23,24		
				Falta de reconocimiento de su trabajo	25,26		
			Falta de motivación para el desempeño	Valoración del desempeño	27,28		
				Falta de motivación para el trabajo.	29,30		
				Frustración de crecimiento laboral.	31,32		
			Exceso de la demanda laboral	Déficit de recursos.	33,34,35		
				Indiferencia de la autoridad	36,37		
				Falta de reconocimiento de su trabajo	38		
Demérito profesional	Calificación de su trabajo	39,40					
	Falta de recompensas	41,42					
	Perjuicio	43,44,45					
<p>Nivel – diseño de investigación.</p> <p>Método: Hipotético-deductivo. Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Descriptivo – correlacional Diseño: No experimental Transversal.</p>	<p>Población y muestra Población Docentes de Educación Primaria y Secundaria de la Ugel 03 Lima Tamaño de muestra: 60 docentes</p>	<p>Técnicas e instrumentos Variable 1 procrastinación. Técnica: Encuesta Instrumento: Test de diagnóstico motivacional del procrastinador Autor: Pier Steel Año: 2011 Ámbito de aplicación: Ugel 03- Lima. Forma de administración: Virtual Variable 2 Instrumento de Estrés Laboral para médico mexicanos. Técnica: Encuesta Instrumento: Autor: Hernández, Ortega y Reidl Año: 2012 Monitoreo: Ámbito de aplicación: Ugel 03- Lima. Forma de administración: Virtual</p>	<p>Estadística a utilizar Descriptiva: Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de ambas variables y presentación haciendo uso de tablas de frecuencias y figuras. Inferencial: Para la prueba de normalidad se usó k-s kolmogorov-Smirno. Para la prueba de hipótesis se usó el estadígrafo de Rho Spearman, ya que ambas variable de estudio son categóricas.</p>				

Anexo 2: Certificados de validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PROCRASTINACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Expectativas de éxito							
1	Mayormente logra lo que se propone.	X		X		X		
2	Anímicamente está contento de trabajar de forma virtual.	X		X		X		
3	Supera las dificultades que se presentan sin mucho esfuerzo.	X		X		X		
4	Ha utilizado anteriormente el correo electrónico para recibir trabajos de sus estudiantes.	X		X		X		
5	En sus comunicaciones emplea el wasap.	X		X		X		
6	Como docente tutor tiene capacidad para orientar a sus estudiantes.	X		X		X		
7	Da solución a los problemas que se presentan en sus estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Valor	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Es valioso el reforzamiento de los aprendizajes que brinda a sus estudiantes.	X		X		X		
9	Los estudiantes logran las competencias de acuerdo al programa Aprendo en casa.	X		X		X		
10	El trabajo virtual le permitirá obtener mejores experiencias.	X		X		X		
11	Es importante poseer habilidades digitales para el trabajo remoto.	X		X		X		
12	Emplea el wasap para comunicarse con sus estudiantes.	X		X		X		
13	Utiliza el Zoom durante las videoconferencias en las reuniones con los directivos.	X		X		X		
14	Considera importante el uso del Zoom en las actividades de reforzamiento con sus estudiantes.	X		X		X		
15	Utiliza el correo electrónico para recibir las actividades de los estudiantes.	X		X		X		
16	Su trabajo debe ser recompensado con estímulos.	X		X		X		
17	Prefiere realizar tareas que le permitan obtener premios a corto plazo.	X		X		X		
18	Acostumbra a evaluar el resultado del trabajo al final.	X		X		X		
19	Realiza un trabajo aunque parezca poco interesante.	X		X		X		
20	Actualmente para desempeñar su labor docente emplea más horas.	X		X		X		
21	Su labor docente desde casa se ve interrumpida por otras actividades personales.	X		X		X		
22	Le resulta complicado evaluar a los estudiantes formativamente.	X		X		X		
23	Prefiere que los padres de familia eviten comunicarse.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Impulsividad	Si	No	Si	No	Si	No	

24	Le es difícil atender las diversas tareas que se presentan en la educación virtual.	X		X		X	
25	Acepta más trabajos porque se siente capaz de cumplirlos.	X		X		X	
26	Le resulta complicado realizar el reforzamiento a sus estudiantes.	X		X		X	
27	Tiene dificultades para planificar anticipadamente las actividades de aprendo en casa.	X		X		X	
28	Tiene problemas para comunicar a tiempo las actividades que deben realizar sus estudiantes.	X		X		X	
29	Le resulta complicado evaluar las actividades de sus estudiantes en las condiciones en la que labora.	X		X		X	
30	Tiene problemas para detectar a tiempo si un estudiante no logra los desempeños de su área.	X		X		X	
31	Le preocupa la situación de los estudiantes y sus familias afectadas por el Covid-19	X		X		X	
32	Cuando tiene muchas tareas se siente abrumado	X		X		X	
33	Cuando las ansias son intensas atiende a otra actividad.	X		X		X	
34	Se abasa en la entrega de documentos a la Directivos.	X		X		X	
35	Postpone lo que está haciendo para atender otras tareas irrelevantes	X		X		X	
36	Durante la atención a sus estudiantes aprovecha el tiempo para revisar las redes sociales	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Vega Vilca Carlos Sixto DNI :09826463

Especialidad del validador: Doctor en educación

16 de junio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Desgaste emocional.							
1	Empleo de más horas de trabajo en la etapa virtual que en la presencial	X		X		X		
2	Presencia de problemas para contactar a cada estudiante	X		X		X		
3	Complejidad para evaluar a los estudiantes.	X		X		X		
4	Enojo con estudiantes porque no cumplen con sus tareas	X		X		X		
5	Dificultad para que sus estudiantes logren los desempeños propuestos en su área.	X		X		X		
6	Presencia de Padres de Familia irresponsables.	X		X		X		
7	Realización de tantas actividades en muy poco tiempo.	X		X		X		
8	Desmotivación para capacitarse en Tic.	X		X		X		
9	Preocupación cuando un estudiante no se comunica	X		X		X		
10	Contenidos de Aprendo en Casa no adecuados	X		X		X		
11	Tensión de sólo pensar en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Insatisfacción por retribución recibida.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Esfuerzo insuficiente para lograr lo que se propone.	X		X		X		
13	Falta de reconocimiento de su trabajo.	X		X		X		
14	Habilitación de recursos para realizar la labor docente	X		X		X		
15	Mejora de la retribución económica.	X		X		X		
16	Ganas de cambiar de trabajo	X		X		X		
17	Oportunidades de capacitación de parte de las autoridades.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Insatisfacción del ejercicio profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Sueldo insuficiente para la adquisición recursos (internet, laptop, Tablet, celular)	X		X		X		
19	Dificultades porque la mayoría de los estudiantes no cuentan con la aplicación Zoom	X		X		X		
20	Ausencia de una plataforma virtual institucional para facilitar su labor docente.	X		X		X		
21	Escasos recursos tecnológicos en la familia para la labor del estudiante	X		X		X		
22	Periodos de inactividad con los estudiantes por ausencia de internet	X		X		X		
23	Dificultad de dar resultados en las condiciones en las que trabaja.	X		X		X		
24	Indiferencia de las autoridades para facilitar la labor docente.	X		X		X		
25	Reclamos constantes de los Padres de Familia..	X		X		X		
26	Importancia del trabajo docente realizado en época de pandemia.	X		X		X		
	DIMENSION 4: Falta de Motivación para el desempeño.	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Importancia de mejorar su desempeño docente	X		X		X		

28	Pocas posibilidades de ascenso.	X		X		X	
29	Problemas para concentrarse en el trabajo.	X		X		X	
30	Ocuparse de la labor tutorial además de la familiar en situaciones de crisis.	X		X		X	
31	Expectativas de crecimiento laboral, alcanzadas con el trabajo.	X		X		X	
32	Reconocimiento de las autoridades por la labor realizada con sus estudiantes.	X		X		X	
	DIMENSION 5: Exceso de demanda laboral.	Si	No	Si	No	Si	No
33	Asignación de tareas nuevas que resultan desagradables	X		X		X	
34	Trabajar actividades diversificadas más de lo acostumbrado	X		X		X	
35	Ausencia de seguimiento por los padres a las tareas virtuales de sus hijos	X		X		X	
36	Incremento de responsabilidades al asumir la labor tutorial individualizada de los estudiantes	X		X		X	
37	Excesivos documentos digitalizados para el seguimiento de la comunicación del aprendizaje	X		X		X	
38	Reuniones frecuentes de última hora convocados por los directores	X		X		X	
	DIMENSION 6: Demérito Profesional	Si	No	Si	No	Si	No
39	El trabajo debe ser remunerado de acuerdo a los méritos alcanzados.	X		X		X	
40	Reconocimiento de las autoridades de la labor que desempeña	X		X		X	
41	Todo trabajo debe ser recompensado.	X		X		X	
42	Los estímulos para el trabajo son importantes	X		X		X	
43	El trabajo virtual, le ocasionará problemas de salud.	X		X		X	
44	El trabajo virtual le perjudica económicamente porque realiza <u>GRAS</u> , gastos por el servicio eléctrico.	X		X		X	
45	Para realizar su trabajo debe invertir en comprar nuevos equipos (celular, Tablet, laptop, etc.)	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Vega Vilca Carlos Sixto DNI :09826463

Especialidad del validador: Doctor en educación

16 de junio del 2020



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

24	Le es difícil atender las diversas tareas que se presentan en la educación virtual.	X		X		X	
25	Acepta más trabajos porque se siente capaz de cumplirlos.	X		X		X	
26	Le resulta complicado realizar el reforzamiento a sus estudiantes.	X		X		X	
27	Tiene dificultades para planificar anticipadamente las actividades de aprendizaje en casa.	X		X		X	
28	Tiene problemas para comunicar a tiempo las actividades que deben realizar sus estudiantes.	X		X		X	
29	Le resulta complicado evaluar las actividades de sus estudiantes en las condiciones en la que labora.	X		X		X	
30	Tiene problemas para detectar a tiempo si un estudiante no logra los desempeños de su área.	X		X		X	
31	Le preocupa la situación de los estudiantes y sus familias afectadas por el Covid-19	X		X		X	
32	Cuando tiene muchas tareas se siente abrumado	X		X		X	
33	Cuando las ansias son intensas atiende a otra actividad.	X		X		X	
34	Se atrasa en la entrega de documentos a la Directivos.	X		X		X	
35	Postpone lo que está haciendo para atender otras tareas irrelevantes	X		X		X	
36	Durante la atención a sus estudiantes aprovecha el tiempo para revisar las redes sociales	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Félix Orlando Aparcana Isla DNI:42907551

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico-Educativo. Docente universitario (UCV-UP SJB)

03 de Julio, del 2020



Firma del Experto Informante.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Desgaste emocional.							
1	Empleo de más horas de trabajo en la etapa virtual que en la presencial	X		X		X		
2	Presencia de problemas para contactar a cada estudiante	X		X		X		
3	Complejidad para evaluar a los estudiantes.	X		X		X		
4	Enojo con estudiantes porque no cumplen con sus tareas	X		X		X		
5	Dificultad para que sus estudiantes logren los desempeños propuestos en su área.	X		X		X		
6	Presencia de Padres de Familia irresponsables.	X		X		X		
7	Realización de tantas actividades en muy poco tiempo.	X		X		X		
8	Desmotivación para capacitarse en Tic.	X		X		X		
9	Preocupación cuando un estudiante no se comunica	X		X		X		
10	Contenidos de Aprendo en Casa no adecuados	X		X		X		
11	Tensión de sólo pensar en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Insatisfacción por retribución recibida.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Esfuerzo insuficiente para lograr lo que se propone.	X		X		X		
13	Falta de reconocimiento de su trabajo.	X		X		X		
14	Habilitación de recursos para realizar la labor docente	X		X		X		
15	Mejora de la retribución económica.	X		X		X		
16	Ganas de cambiar de trabajo	X		X		X		
17	Oportunidades de capacitación de parte de las autoridades.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Insatisfacción del ejercicio profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Sueldo insuficiente para la adquisición recursos (internet, laptop, Tablet, celular)	X		X		X		
19	Dificultades porque la mayoría de los estudiantes no cuentan con la aplicación Zoom	X		X		X		
20	Ausencia de una plataforma virtual institucional para facilitar su labor docente.	X		X		X		
21	Escasos recursos tecnológicos en la familia para la labor del estudiante	X		X		X		
22	Periodos de inactividad con los estudiantes por ausencia de internet	X		X		X		
23	Dificultad de dar resultados en las condiciones en las que trabaja.	X		X		X		
24	Indiferencia de las autoridades para facilitar la labor docente.	X		X		X		
25	Reclamos constantes de los Padres de Familia..	X		X		X		
26	Importancia del trabajo docente realizado en época de pandemia.	X		X		X		
	DIMENSION 4: Falta de Motivación para el desempeño.	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Importancia de mejorar su desempeño docente	X		X		X		

29	Problemas para concentrarse en el trabajo.	X		X		X	
30	Occuparse de la labor tutorial además de la familiar en situaciones de crisis.	X		X		X	
31	Expectativas de crecimiento laboral, alcanzadas con el trabajo.	X		X		X	
32	Reconocimiento de las autoridades por la labor realizada con sus estudiantes.	X		X		X	
	DIMENSION 5: Exceso de demanda laboral.	Si	No	Si	No	Si	No
33	Asignación de tareas nuevas que resultan desagradables	X		X		X	
34	Trabajar actividades diversificadas más de lo acostumbrado	X		X		X	
35	Ausencia de seguimiento por los padres a las tareas virtuales de sus hijos	X		X		X	
36	Incremento de responsabilidades al asumir la labor tutorial individualizada de los estudiantes	X		X		X	
37	Excesivos documentos digitalizados para el seguimiento de la comunicación del aprendizaje	X		X		X	
38	Reuniones frecuentes de última hora convocados por los directores	X		X		X	
	DIMENSION 6: Demérito Profesional	Si	No	Si	No	Si	No
39	El trabajo debe ser remunerado de acuerdo a los méritos alcanzados.	X		X		X	
40	Reconocimiento de las autoridades de la labor que desempeña	X		X		X	
41	Todo trabajo debe ser recompensado.	X		X		X	
42	Los estímulos para el trabajo son importantes	X		X		X	
43	El trabajo virtual, le ocasionará problemas de salud.	X		X		X	
44	El trabajo virtual le perjudica económicamente porque realiza mas gastos por el servicio eléctrico.	X		X		X	
45	Para realizar su trabajo debe invertir en comprar nuevos equipos (celular, Tablet, laptop, etc.)	X		X		X	

Observaciones (preclear si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Felix Orlando Aparcana Isla DNI:42907551

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico-Educativo. Docente universitario (UCV-UP SJB)

03 de Julio del 2020

Firma del experto Informante

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PROCRASTINACIÓN



Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Expectativas de éxito							
1	Mayormente logra lo que se propone.	X		X		X		
2	Anímicamente está contento de trabajar de forma virtual.	X		X		X		
3	Supera las dificultades que se presentan sin mucho esfuerzo.	X		X		X		
4	Ha utilizado anteriormente el correo electrónico para recibir trabajos de sus estudiantes.	X		X		X		
5	En sus comunicaciones emplea el wasap.	X		X		X		
6	Como docente tutor tiene capacidad para orientar a sus estudiantes.	X		X		X		
7	Da solución a los problemas que se presentan en sus estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Valor	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Es valioso el reforzamiento de los aprendizajes que brinda a sus estudiantes.	X		X		X		
9	Los estudiantes logran las competencias de acuerdo al programa Aprendo en casa.	X		X		X		
10	El trabajo virtual le permitirá obtener mejores experiencias.	X		X		X		
11	Es importante poseer habilidades digitales para el trabajo remoto.	X		X		X		
12	Emplea el wasap para comunicarse con sus estudiantes.	X		X		X		
13	Utiliza el Zoom durante las videoconferencias en las reuniones con los directivos.	X		X		X		
14	Considera importante el uso del Zoom en las actividades de reforzamiento con sus estudiantes.	X		X		X		
15	Utiliza el correo electrónico para recibir las actividades de los estudiantes.	X		X		X		
16	Su trabajo debe ser recompensado con estímulos.	X		X		X		
17	Prefiere realizar tareas que le permitan obtener premios a corto plazo.	X		X		X		
18	Acostumbra a evaluar el resultado del trabajo al final.	X		X		X		
19	Realiza un trabajo aunque parezca poco interesante.	X		X		X		
20	Actualmente para desempeñar su labor docente emplea más horas.	X		X		X		
21	Su labor docente desde casa se ve interrumpida por otras actividades personales.	X		X		X		
22	Le resulta complicado evaluar a los estudiantes formativamente..	X		X		X		
23	Prefiere que los padres de familia eviten comunicarse.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Impulsividad	Si	No	Si	No	Si	No	

24	Le es difícil atender las diversas tareas que se presentan en la educación virtual.	X		X		X	
25	Acepta más trabajos porque se siente capaz de cumplirlos.	X		X		X	
26	Le resulta complicado realizar el reforzamiento a sus estudiantes.	X		X		X	
27	Tiene dificultades para planificar anticipadamente las actividades de aprendizaje en casa.	X		X		X	
28	Tiene problemas para comunicar a tiempo las actividades que deben realizar sus estudiantes.	X		X		X	
29	Le resulta complicado evaluar las actividades de sus estudiantes en las condiciones en la que labora.	X		X		X	
30	Tiene problemas para detectar a tiempo si un estudiante no logra los desempeños de su área.	X		X		X	
31	Le preocupa la situación de los estudiantes y sus familias afectadas por el Covid-19	X		X		X	
32	Cuando tiene muchas tareas se siente abrumado	X		X		X	
33	Cuando las ansias son intensas atiende a otra actividad.	X		X		X	
34	Se atrasa en la entrega de documentos a la Directivos.	X		X		X	
35	Pospone lo que está haciendo para atender otras tareas irrelevantes	X		X		X	
36	Durante la atención a sus estudiantes aprovecha el tiempo para revisar las redes sociales	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos DNI:10754317

Especialidad del validador: Metodólogo.

03.de Julio. del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: ESTRÉS LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Desgaste emocional.							
1	Empleo de más horas de trabajo en la etapa virtual que en la presencial	X		X		X		
2	Presencia de problemas para contactar a cada estudiante	X		X		X		
3	Complejidad para evaluar a los estudiantes.	X		X		X		
4	Enojo con estudiantes porque no cumplen con sus tareas	X		X		X		
5	Dificultad para que sus estudiantes logren los desempeños propuestos en su área.	X		X		X		
6	Presencia de Padres de Familia irresponsables.	X		X		X		
7	Realización de tantas actividades en muy poco tiempo.	X		X		X		
8	Desmotivación para capacitarse en Tic.	X		X		X		
9	Preocupación cuando un estudiante no se comunica	X		X		X		
10	Contenidos de Aprendizaje en Casa no adecuados	X		X		X		
11	Tensión de sólo pensar en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Insatisfacción por retribución recibida.	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Esfuerzo insuficiente para lograr lo que se propone.	X		X		X		
13	Falta de reconocimiento de su trabajo.	X		X		X		
14	Habilitación de recursos para realizar la labor docente	X		X		X		
15	Mejora de la retribución económica.	X		X		X		
16	Ganas de cambiar de trabajo	X		X		X		
17	Oportunidades de capacitación de parte de las autoridades.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Insatisfacción del ejercicio profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Sueldo insuficiente para la adquisición recursos (internet, laptop, Tablet, celular)	X		X		X		
19	Dificultades porque la mayoría de los estudiantes no cuentan con la aplicación Zoom	X		X		X		
20	Ausencia de una plataforma virtual institucional para facilitar su labor docente.	X		X		X		
21	Escasos recursos tecnológicos en la familia para la labor del estudiante	X		X		X		
22	Periodos de inactividad con los estudiantes por ausencia de internet	X		X		X		
23	Dificultad de dar resultados en las condiciones en las que trabaja.	X		X		X		
24	Indiferencia de las autoridades para facilitar la labor docente.	X		X		X		
25	Reclamos constantes de los Padres de Familia..	X		X		X		
26	Importancia del trabajo docente realizado en época de pandemia.	X		X		X		
	DIMENSION 4: Falta de Motivación para el desempeño.	Si	No	Si	No	Si	No	
27	Importancia de mejorar su desempeño docente	X		X		X		

27	Importancia de mejorar su desempeño docente	X		X		X		
28	Pocas posibilidades de ascenso.	X		X		X		
29	Problemas para concentrarse en el trabajo.	X		X		X		
30	Ocuparse de la labor tutorial además de la familiar en situaciones de crisis.	X		X		X		
31	Expectativas de crecimiento laboral, alcanzadas con el trabajo.	X		X		X		
32	Reconocimiento de las autoridades por la labor realizada con sus estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSION 5: Exceso de demanda laboral.	Si	No	Si	No	Si	No	
33	Asignación de tareas nuevas que resultan desagradables	X		X		X		
34	Trabajar actividades diversificadas más de lo acostumbrado	X		X		X		
35	Ausencia de seguimiento por los padres a las tareas virtuales de sus hijos	X		X		X		
36	Incremento de responsabilidades al asumir la labor tutorial individualizada de los estudiantes	X		X		X		
37	Excesivos documentos digitalizados para el seguimiento de la comunicación del aprendizaje	X		X		X		
38	Reuniones frecuentes de última hora convocados por los directores	X		X		X		
	DIMENSION 6: Demérito Profesional	Si	No	Si	No	Si	No	
39	El trabajo debe ser remunerado de acuerdo a los méritos alcanzados.	X		X		X		
40	Reconocimiento de las autoridades de la labor que desempeña	X		X		X		
41	Todo trabajo debe ser recompensado.	X		X		X		
42	Los estímulos para el trabajo son importantes	X		X		X		
43	El trabajo virtual, le ocasionará problemas de salud.	X		X		X		
44	El trabajo virtual le perjudica económicamente porque realiza más gastos por el servicio eléctrico.	X		X		X		
45	Para realizar su trabajo debe invertir en comprar nuevos equipos (celular, Tablet, laptop, etc.)	X		X		X		

Observaciones (preclar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dennis Fernando Jaramillo Ostos

DNI:10754317

Especialidad del validador: Metodólogo.

03.de Julio. del 2020

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
Catedra Universitaria

Experto Informante.

CUESTIONARIO PARA MEDIR PROCRASTINACIÓN

Colega llamo tu atención para pedirte me apoyes con responder a este cuestionario cuyo propósito es de investigación y lleva como título “Procrastinación y estrés laboral por aislamiento social en docentes de la Ugel 03- Lima, 2020”

Instrucciones

A continuación contesta a cada enunciado teniendo en cuenta los siguientes valores.

1	2	3	4	5
Nunca	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente

N°	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Expectativas de éxito					
1	Mayormente logra lo que se propone.					
2	Anímicamente está contento de trabajar de forma virtual.					
3	Supera las dificultades que se presentan sin mucho esfuerzo.					
4	Ha utilizado anteriormente el correo electrónico para recibir trabajos de sus estudiantes.					
5	En sus comunicaciones emplea el wasap.					
6	Como docente tutor tiene capacidad para orientar a sus estudiantes.					
7	Da solución a los problemas que se presentan en sus estudiantes.					
	DIMENSIÓN 2: Valor					
8	Es valioso el reforzamiento de los aprendizajes que brinda a sus estudiantes.					
9	Los estudiantes logran las competencias de acuerdo al programa Aprendo en casa.					
10	El trabajo virtual le permitirá obtener mejores experiencias.					
11	Es importante poseer habilidades digitales para el trabajo remoto.					
12	Emplea el wasap para comunicarse con sus estudiantes.					
13	Utiliza el Zoom durante las videoconferencias en las reuniones con los directivos.					
14	Considera importante el uso del Zoom en las actividades de reforzamiento con sus estudiantes.					
15	Utiliza el correo electrónico para recibir las actividades de los estudiantes.					
16	Su trabajo debe ser recompensado con estímulos.					
17	Prefiere realizar tareas que le permitan obtener premios a corto plazo.					
18	Acostumbra a evaluar el resultado del trabajo al final.					
19	Realiza un trabajo aunque parezca poco interesante.					
20	Actualmente para desempeñar su labor docente emplea más horas.					

21	Su labor docente desde casa se ve interrumpida por otras actividades personales.					
22	Le resulta complicado evaluar a los estudiantes formativamente..					
23	Prefiere que los padres de familia eviten comunicarse.					
DIMENSIÓN 3: Impulsividad						
24	Le es difícil atender las diversas tareas que se presentan en la educación virtual.					
25	Acepta más trabajos porque se siente capaz de cumplirlos.					
26	Le resulta complicado realizar el reforzamiento a sus estudiantes.					
27	Tiene dificultades para planificar anticipadamente las actividades de aprendizaje en casa.					
28	Tiene problemas para comunicar a tiempo las actividades que deben realizar sus estudiantes.					
29	Le resulta complicado evaluar las actividades de sus estudiantes en las condiciones en la que labora.					
30	Tiene problemas para detectar a tiempo si un estudiante no logra los desempeños de su área.					
31	Le preocupa la situación de los estudiantes y sus familias afectadas por el Covid-19					
32	Cuando tiene muchas tareas se siente abrumado					
33	Cuando las ansias son intensas atiende a otra actividad.					
34	Se atrasa en la entrega de documentos a la Directivos.					
35	Pospone lo que está haciendo para atender otras tareas irrelevantes					
36	Durante la atención a sus estudiantes aprovecha el tiempo para revisar las redes sociales					

CUESTIONARIO PARA MEDIR ESTRÉS LABORAL

Colega llamo tu atención para pedirte me apoyes con responder a este cuestionario cuyo propósito es de investigación y lleva como título “Procrastinación y estrés laboral por aislamiento social en docentes de la Ugel 03- 2020”

Instrucciones

A continuación, contesta a cada enunciado teniendo en cuenta los siguientes valores.

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ítems	1	2	3	4
	DIMENSIÓN 1: Desgaste emocional.				
1	Empleo más horas de trabajo en la etapa virtual que en la presencial				
2	Presencia de problemas para contactar a cada estudiante				
3	Complejidad para evaluar a los estudiantes.				
4	Enojo con estudiantes porque no cumplen con sus tareas				
5	Dificultad para que sus estudiantes logren los desempeños propuestos en su área.				
6	Presencia de Padres de Familia irresponsables.				
7	Realización de tantas actividades en muy poco tiempo.				
8	Desmotivación para capacitarse en Tic.				
9	Preocupación cuando un estudiante no se comunica				
10	Contenidos de Aprendo en Casa no adecuados				
11	Tensión de sólo pensar en el trabajo.				
	DIMENSIÓN 2: Insatisfacción por retribución recibida.				
12	Esfuerzo insuficiente para lograr lo que se propone.				
13	Falta de reconocimiento de su trabajo.				
14	Habilitación de recursos para realizar la labor docente				
15	Mejora de la retribución económica.				
16	Ganas de cambiar de trabajo				
17	Oportunidades de capacitación de parte de las autoridades.				
	DIMENSIÓN 3: Insatisfacción del ejercicio profesional				
18	Sueldo insuficiente para la adquisición recursos (internet, laptop, Tablet, celular)				

19	Dificultades porque la mayoría de los estudiantes no cuentan con la aplicación Zoom				
20	Ausencia de una plataforma virtual institucional para facilitar su labor docente.				
21	Escasos recursos tecnológicos en la familia para la labor del estudiante				
22	Periodos de inactividad con los estudiantes por ausencia de internet				
23	Dificultad de dar resultados en las condiciones en las que trabaja.				
24	Indiferencia de las autoridades para facilitar la labor docente.				
25	Reclamos constantes de los Padres de Familia..				
26	Importancia del trabajo docente realizado en época de pandemia.				
DIMENSIÓN 4: Falta de Motivación para el desempeño.					
27	Importancia de mejorar su desempeño docente				
28	Pocas posibilidades de ascenso.				
29	Problemas para concentrarse en el trabajo.				
30	Ocuparse de la labor tutorial además de la familiar en situaciones de crisis.				
31	Expectativas de crecimiento laboral, alcanzadas con el trabajo.				
32	Reconocimiento de las autoridades por la labor realizada con sus estudiantes.				
DIMENSIÓN 5: Exceso de demanda laboral.					
33	Asignación de tareas nuevas que resultan desagradables				
34	Trabajar actividades diversificadas más de lo acostumbrado				
35	Ausencia de seguimiento por los padres a las tareas virtuales de sus hijos				
36	Incremento de responsabilidades al asumir la labor tutorial individualizada de los estudiantes				
37	Excesivos documentos digitalizados para el seguimiento de la comunicación del aprendizaje				
38	Reuniones frecuentes de última hora convocados por los directores				
DIMENSIÓN 6: Demérito Profesional					
39	El trabajo debe ser remunerado de acuerdo a los méritos alcanzados.				
40	Reconocimiento de las autoridades de la labor que desempeña				
41	Todo trabajo debe ser recompensado.				
42	Los estímulos para el trabajo son importantes				
43	El trabajo virtual, le ocasionará problemas de salud.				
44	El trabajo virtual le perjudica económicamente porque realiza mas gastos por el servicio eléctrico.				
45	Para realizar su trabajo debe invertir en comprar nuevos equipos (celular, Tablet, laptop, etc.)				



Sección 1 de 2

Cuestionario de Procrastinación y Estrés Laboral.

Estimado(a) colega, el presente formulario, permitirá recoger información importante, sobre los problemas que atravesamos actualmente en la nueva forma de educación virtual, vivida por consecuencia de la Pandemia del Covid - 19, les pido responder con honestidad a cada una de las preguntas del siguiente cuestionario.

DATOS PERSONALES

Este cuestionario es anónimo, sin embargo se requieren algunos datos importantes a fin de realizar el análisis de la información proporcionada.

Institución Educativa *

Anexo 3. Constancias de aplicación de los instrumentos.



‘Año de la Universalización de la Salud’

CONSTANCIA

El que suscribe Director Andrés Manuel Calle Vera de la Institución Educativa Pública N. 1123 "Sagrado Corazón de Jesús" del Distrito de la Victoria, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa, UGEL N° 03 – Lima.

CERTIFICA

Que la docente Sandra Susana Gisela Yactayo Barreto, identificada con D.N.I. N° 13437842 estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa en la Universidad César Vallejo, aplicó las encuestas de su proyecto de Investigación titulado “**Procrastinación y estrés laboral por aislamiento social en docentes de la Ugel 03-Lima 2020**”

Dejando constancia que la aplicación de las Encuestas se realizó a 20 docentes de dicha Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

La Victoria, 07 de Agosto del 2020

Atentamente,

A blue ink signature is written over a circular official seal. Below the signature, the name 'Dr. Andrés Manuel Calle Vera' and the title 'DIRECTOR' are printed in a small font.

PROLONGACIÓN RAYMONDI CDRA. 09 S/M Y PROLONGACIÓN HUAMANGA N° 217 – LA VICTORIA, / TELÉFONO 324-5932

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CONSTANCIA

El que suscribe Director Milovan Pablo Alvarado Herrera de la Institución Educativa Pública N. 1057 "José Baquijano y Carrillo" del Distrito de Lince, jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa, UGEL N° 03 – Lima.

CERTIFICA

Que la docente Sandra Susana Gisela Yactayo Barreto, identificada con D.N.I. N° 15437842 estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa en la Universidad César Vallejo, aplicó las encuestas de su proyecto de Investigación titulado "Procrastinación y estrés laboral por aislamiento social en docentes de la Ugel 03- Lima 2020"

Dejando constancia que la aplicación de las Encuestas se realizó a 40 docentes de dicha Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Lince, 07 de Agosto del 2020

Atentamente,



MILOVAN PABLO ALVARADO HERRERA
Director

Anexo 4: Confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad				
Alfa de Cronbach	N de elementos			
,722	36			
Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 1	86,78	104,003	-,047	,734
ÍTEM 2	87,60	95,566	,502	,702
ÍTEM 3	87,65	97,825	,342	,710
ÍTEM 4	86,43	99,402	,114	,726
ÍTEM 5	88,75	103,919	-,026	,728
ÍTEM 6	88,45	97,608	,431	,707
ÍTEM 7	88,22	98,342	,348	,710
ÍTEM 8	89,05	99,235	,465	,710
ÍTEM 9	88,18	94,898	,419	,703
ÍTEM 10	88,35	95,757	,331	,709
ÍTEM 11	89,15	103,282	,153	,720
ÍTEM 12	88,60	102,549	,051	,725
ÍTEM 13	88,15	97,723	,212	,717
ÍTEM 14	87,73	102,538	,033	,727
ÍTEM 15	87,05	100,218	,066	,731
ÍTEM 16	87,02	101,203	,072	,726
ÍTEM 17	87,57	99,165	,179	,719
ÍTEM 18	86,32	109,101	-,362	,741
ÍTEM 19	87,07	104,911	-,085	,733
ÍTEM 20	85,53	105,779	-,179	,730
ÍTEM 21	86,95	98,692	,184	,719
ÍTEM 22	87,13	96,151	,423	,705
ÍTEM 23	88,30	97,264	,288	,712
ÍTEM 24	87,75	95,140	,462	,702
ÍTEM 25	87,63	100,779	,083	,726
ÍTEM 26	87,77	93,436	,609	,695
ÍTEM 27	87,92	94,010	,488	,699
ÍTEM 28	88,42	94,417	,531	,699
ÍTEM 29	87,32	93,474	,573	,696
ÍTEM 30	87,40	99,702	,276	,714
ÍTEM 31	85,78	107,529	-,276	,736

ÍTEM 32	87,10	96,600	,409	,706
ÍTEM 33	87,42	100,959	,113	,722
ÍTEM 34	88,50	94,797	,549	,699
ÍTEM 35	88,60	97,329	,354	,709
ÍTEM 36	88,78	98,952	,315	,712

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	45

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM 1	126,60	256,515	,390	,915
ÍTEM 2	127,30	251,637	,581	,913
ÍTEM 3	127,35	250,875	,554	,913
ÍTEM 4	128,32	248,390	,602	,912
ÍTEM 5	127,42	248,552	,552	,913
ÍTEM 6	127,25	247,479	,618	,912
ÍTEM 7	128,17	256,819	,264	,916
ÍTEM 8	127,60	253,431	,517	,914
ÍTEM 9	126,75	262,225	,169	,916
ÍTEM 10	127,70	255,569	,347	,915
ÍTEM 11	127,60	248,922	,545	,913
ÍTEM 12	128,08	257,535	,305	,916
ÍTEM 13	127,57	244,216	,663	,911
ÍTEM 14	127,12	262,681	,093	,917
ÍTEM 15	127,08	255,569	,301	,916
ÍTEM 16	128,22	252,003	,450	,914
ÍTEM 17	128,40	264,685	,005	,918
ÍTEM 18	126,73	254,131	,442	,914
ÍTEM 19	126,72	253,291	,513	,914
ÍTEM 20	127,02	248,017	,590	,912
ÍTEM 21	126,72	255,664	,510	,914
ÍTEM 22	127,18	250,627	,514	,913
ÍTEM 23	127,45	248,964	,555	,913
ÍTEM 24	127,18	254,254	,424	,914
ÍTEM 25	127,68	250,525	,599	,913
ÍTEM 26	126,58	264,959	-,008	,918

ÍTEM 27	126,75	262,123	,152	,917
ÍTEM 28	127,15	249,757	,500	,914
ÍTEM 29	127,97	248,473	,590	,912
ÍTEM 30	127,27	253,284	,408	,915
ÍTEM 31	128,07	263,216	,065	,918
ÍTEM 32	127,72	265,800	-,046	,919
ÍTEM 33	127,90	249,041	,571	,913
ÍTEM 34	127,37	255,084	,432	,914
ÍTEM 35	127,25	253,614	,481	,914
ÍTEM 36	127,08	256,247	,317	,916
ÍTEM 37	127,17	255,226	,356	,915
ÍTEM 38	127,75	252,428	,484	,914
ÍTEM 39	126,95	258,116	,258	,916
ÍTEM 40	127,18	258,423	,261	,916
ÍTEM 41	127,00	250,780	,553	,913
ÍTEM 42	126,98	256,729	,355	,915
ÍTEM 43	127,30	245,264	,680	,911
ÍTEM 44	126,97	249,863	,619	,912
ÍTEM 45	126,67	251,650	,641	,913

Anexo 5: Base de Datos sobre aplicación de instrumento.

SUJETO	Resultados de cuestionario Procrastinación																								T. Exp Exito	T. Valo r	T. Imp.	TOTAL DE PROC.													
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	1					2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
SUJETO 1	2	2	2	3	1	2	2	14	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	1	37	3	3	3	2	2	2	3	5	3	3	1	1	1	32	83	
SUJETO 2	2	2	3	2	1	3	3	16	1	3	3	1	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	44	2	2	3	3	1	3	1	4	3	3	3	2	1	31	91	
SUJETO 3	2	2	2	5	2	2	2	17	1	1	1	1	2	2	2	5	1	1	4	1	4	4	4	38	1	1	1	4	4	4	4	3	2	3	1	1	1	30	85		
SUJETO 4	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	3	5	2	2	1	34	1	2	1	2	1	2	2	4	2	2	1	2	2	24	72	
SUJETO 5	3	4	3	5	2	2	2	21	1	3	1	1	2	2	3	2	4	3	4	4	5	4	3	1	43	4	3	3	2	3	5	3	5	4	1	3	1	1	38	102	
SUJETO 6	2	3	2	3	2	2	2	16	1	3	3	1	3	4	2	2	3	3	4	3	5	5	3	3	48	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	1	40	104	
SUJETO 7	1	2	2	3	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	5	2	5	3	2	1	34	1	2	1	2	1	2	2	5	3	4	1	1	1	26	71	
SUJETO 8	2	3	2	5	1	2	2	17	1	1	4	1	1	1	2	4	1	2	4	4	4	4	2	1	37	1	4	3	2	2	5	2	5	4	4	1	3	2	38	92	
SUJETO 9	2	3	3	3	1	2	2	16	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	4	2	4	2	3	3	43	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	1	1	34	93	
SUJETO 10	3	3	3	5	2	3	3	22	3	3	1	1	2	4	4	5	3	2	3	2	5	4	4	3	49	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	35	106		
SUJETO 11	2	3	2	5	2	1	2	17	1	1	1	1	1	5	2	5	3	1	4	4	5	4	2	1	41	1	3	2	2	3	2	2	5	2	2	1	1	2	28	86	
SUJETO 12	2	2	3	4	1	2	2	16	1	1	3	1	1	1	2	4	2	2	4	2	5	2	2	1	34	3	3	2	2	1	3	3	5	3	3	2	2	2	34	84	
SUJETO 13	2	2	1	5	1	1	2	14	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	5	4	5	5	4	1	39	4	5	3	1	2	3	3	5	3	1	1	1	1	33	86	
SUJETO 14	3	3	5	4	1	2	2	20	1	1	1	1	1	4	2	4	4	3	3	3	5	4	3	1	41	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	1	1	35	96	
SUJETO 15	3	3	3	2	1	3	1	16	1	3	3	1	1	2	1	3	4	3	4	4	5	5	4	3	47	2	2	2	3	2	3	3	5	2	3	2	1	1	31	94	
SUJETO 16	1	1	1	5	1	1	1	11	1	1	1	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	44	1	5	1	5	1	2	3	3	3	3	1	3	2	33	88
SUJETO 17	2	2	3	3	1	2	2	15	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	4	3	5	1	3	1	37	1	3	2	3	1	2	3	5	2	4	2	1	1	30	82	
SUJETO 18	2	3	3	5	1	3	3	20	1	3	1	1	1	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3	1	43	2	4	3	3	2	3	3	5	3	2	2	1	2	35	98	
SUJETO 19	2	1	1	2	2	1	2	11	1	1	1	1	2	5	5	2	3	3	5	3	5	3	1	1	42	1	5	1	1	1	1	2	5	1	2	1	1	1	23	76	
SUJETO 20	4	3	2	3	1	2	2	17	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	5	2	5	1	2	1	32	1	4	1	1	2	2	3	5	2	1	1	1	1	25	74	
SUJETO 21	4	2	1	2	1	1	1	12	1	1	1	1	2	1	1	4	3	1	4	4	5	5	2	3	39	2	3	2	2	2	2	2	5	3	4	2	1	1	31	82	
SUJETO 22	4	2	3	5	1	1	2	18	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	4	3	5	4	3	2	46	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	1	1	1	32	96	
SUJETO 23	4	2	3	2	2	2	2	17	1	1	1	1	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	3	34	3	4	2	1	1	2	2	4	1	3	1	3	2	29	80	
SUJETO 24	4	4	4	5	1	2	3	23	1	3	3	1	1	5	2	5	4	4	3	3	5	2	4	1	47	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	1	1	40	110	
SUJETO 25	5	2	2	5	1	1	1	17	1	3	3	1	1	1	2	5	4	4	5	3	5	1	4	1	44	2	5	4	4	2	4	1	5	2	1	1	1	1	33	94	
SUJETO 26	4	2	3	1	1	2	1	14	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	4	4	5	3	2	1	36	1	3	2	2	1	1	3	3	4	4	1	2	1	28	78	
SUJETO 27	4	2	2	4	1	1	2	16	1	1	1	1	1	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	42	2	3	2	2	1	4	3	5	3	4	2	3	4	38	96	
SUJETO 28	5	3	3	5	1	1	3	21	1	3	5	1	2	1	2	5	5	3	3	3	4	3	3	1	45	3	3	2	2	1	3	2	5	3	3	1	2	1	31	97	
SUJETO 29	4	2	3	5	1	1	1	17	1	1	1	1	1	3	3	5	4	4	4	4	5	5	3	1	46	3	3	3	3	1	3	3	4	5	4	2	1	1	36	99	
SUJETO 30	4	3	3	5	2	2	2	21	1	3	3	1	2	3	2	5	1	1	3	1	4	1	3	4	38	3	3	3	3	1	3	3	4	3	1	1	1	1	30	89	
SUJETO 31	4	2	2	3	1	2	2	16	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	1	37	3	3	3	2	2	2	3	5	3	3	1	1	1	32	85	
SUJETO 32	5	2	2	4	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	4	2	3	2	4	4	5	4	4	1	39	2	1	1	1	1	2	2	5	3	2	1	1	1	23	78	
SUJETO 33	5	2	2	5	2	1	1	18	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	5	3	5	3	3	3	38	2	1	2	1	1	2	2	4	3	2	1	1	1	23	79	
SUJETO 34	4	3	3	2	2	2	3	19	1	1	3	1	2	1	3	1	4	3	4	3	5	4	3	3	42	3	2	3	1	1	3	3	5	5	4	1	1	1	33	94	

SUJETO 35	5	2	2	3	1	1	2	16	1	1	1	1	1	1	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	46	3	3	2	2	2	3	3	5	3	3	1	1	3	34	96	
SUJETO 36	4	3	3	4	1	1	2	18	1	3	1	1	1	1	1	3	2	1	4	3	4	4	3	2	35	3	1	3	2	1	2	2	5	3	3	1	2	1	29	82	
SUJETO 37	3	4	3	2	2	3	2	19	3	3	3	1	2	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	48	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	49	116
SUJETO 38	4	2	2	4	4	1	1	18	1	3	3	1	1	1	1	1	5	3	4	3	5	4	4	2	42	3	1	2	1	1	2	3	4	3	2	2	2	2	2	28	88
SUJETO 39	4	2	3	2	2	2	2	17	1	3	1	1	2	2	2	2	4	4	2	4	4	2	3	1	38	3	2	2	3	3	2	4	4	3	4	2	2	2	2	36	91
SUJETO 40	4	3	2	5	1	1	1	17	1	1	3	1	1	1	3	5	3	2	4	3	5	3	3	3	42	3	2	2	2	1	4	3	4	4	3	2	2	1	33	92	
SUJETO 41	3	3	4	2	1	2	2	17	1	3	1	1	2	1	1	2	5	3	3	2	5	3	4	3	40	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	1	1	35	92	
SUJETO 42	4	5	2	4	1	1	1	18	1	3	3	1	1	1	3	2	2	2	4	3	5	5	5	1	42	2	1	3	3	2	3	2	5	5	5	1	1	1	34	94	
SUJETO 43	2	3	3	1	1	2	2	14	1	3	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	5	5	4	2	43	3	1	3	1	1	3	3	5	3	1	1	1	2	28	85	
SUJETO 44	4	3	2	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	3	1	4	3	4	4	5	4	3	2	39	2	1	1	1	1	2	2	5	3	2	2	1	1	24	76	
SUJETO 45	3	3	3	4	2	2	3	20	1	3	3	1	2	2	4	2	2	1	4	3	4	2	2	1	37	3	1	3	2	2	2	3	5	3	3	2	1	1	31	88	
SUJETO 46	4	2	2	5	1	2	2	18	1	3	1	1	1	2	3	1	3	3	4	1	5	4	3	1	37	3	2	3	2	1	3	2	4	2	4	1	1	1	29	84	
SUJETO 47	5	2	2	5	1	1	1	17	1	1	1	1	1	2	2	1	4	4	4	3	5	4	2	1	37	3	4	3	1	1	3	3	5	4	2	3	4	1	37	91	
SUJETO 48	4	3	3	2	5	1	1	19	1	3	1	1	5	1	1	1	3	3	3	3	5	3	3	1	38	1	1	3	1	1	3	3	4	3	3	2	1	1	27	84	
SUJETO 49	4	3	4	5	1	2	2	21	1	3	4	1	1	2	3	3	2	2	4	2	5	4	3	3	43	2	2	2	3	2	3	3	5	4	3	2	1	3	35	99	
SUJETO 50	4	3	3	4	1	2	2	19	1	3	1	1	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	42	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	33	94	
SUJETO 51	4	3	3	5	2	2	3	22	1	3	3	1	2	2	2	4	3	2	4	3	4	4	4	3	45	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	1	37	104	
SUJETO 52	5	1	1	5	1	1	1	15	1	1	1	1	1	1	2	5	2	2	5	5	5	2	3	3	40	3	1	2	1	1	4	2	5	3	2	1	1	1	27	82	
SUJETO 53	4	3	2	5	1	1	4	20	1	3	3	1	1	2	4	2	3	2	4	2	4	2	2	1	37	2	1	1	2	1	2	3	4	2	2	2	1	1	24	81	
SUJETO 54	4	3	2	5	1	2	2	19	1	3	3	1	1	2	3	4	1	1	4	4	5	4	3	1	41	1	2	2	1	1	3	3	5	3	2	1	2	1	27	87	
SUJETO 55	3	2	2	5	2	2	3	19	1	1	3	1	1	5	4	5	3	1	3	2	4	3	2	1	40	2	1	1	2	2	4	3	4	3	3	1	1	1	28	87	
SUJETO 56	5	1	4	5	1	1	2	19	1	3	1	1	1	1	2	5	3	1	4	5	5	2	1	1	37	3	2	3	3	2	2	5	3	3	2	1	1	1	31	87	
SUJETO 57	4	3	2	5	1	2	2	19	1	1	1	1	1	1	4	5	4	3	3	4	5	2	3	1	40	3	2	3	2	1	3	3	4	3	2	1	1	1	29	88	
SUJETO 58	4	4	2	3	4	2	2	21	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	5	4	5	4	4	3	50	3	1	3	3	2	4	4	5	3	1	1	2	1	33	104	
SUJETO 59	3	3	4	3	1	3	3	20	1	3	1	1	2	2	2	3	1	1	3	2	5	3	4	3	37	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2	1	40	97	
SUJETO 60	3	4	3	4	1	4	4	23	3	3	3	1	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	51	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	48	122

SUJ.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	D	1	2	3	4	5	6	R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	P	1	2	3	4	5	6	M	1	2	3	4	5	6	7	DL	1	2	3	4	5	6	DP	TOTAL DE ESTRÉS LABORAL
1	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	2	27	2	2	3	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	2	2	4	26	3	3	2	3	2	3	16	2	3	2	3	3	2	3	18	3	2	3	2	3	3	16	116
2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	42	3	4	3	4	4	2	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	3	1	19	4	3	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	4	4	24	167
3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	26	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	2	2	2	2	3	2	13	2	3	3	3	2	2	3	18	3	3	3	2	2	3	16	111
4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	28	2	2	3	3	2	2	14	3	2	3	3	2	2	3	2	3	23	3	3	2	3	2	3	16	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	2	3	17	118
5	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	36	2	4	4	3	1	1	15	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	4	4	3	4	2	4	21	3	3	4	4	1	2	4	21	4	4	4	3	4	4	23	150
6	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	40	3	4	2	2	2	2	15	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34	2	3	2	4	1	2	14	2	3	4	4	4	4	4	25	3	4	4	3	4	4	22	150
7	4	1	2	3	1	2	1	2	3	3	1	23	4	2	4	2	2	1	15	4	4	4	4	3	2	3	2	3	29	4	4	1	1	3	2	15	1	1	2	1	3	3	4	15	4	4	4	1	2	2	17	114
8	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	36	3	4	4	3	4	1	19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	3	3	3	4	2	3	18	3	4	4	3	3	3	3	23	3	3	3	3	4	4	20	150
9	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	32	3	3	3	3	2	1	15	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29	4	3	3	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	2	20	3	4	3	3	3	3	19	133
10	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	37	2	3	3	3	3	3	17	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	142
11	3	3	2	1	3	3	1	3	4	3	2	28	2	2	3	3	1	1	12	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34	3	3	2	3	2	2	15	2	3	3	2	3	2	2	17	2	3	3	3	3	4	18	124
12	4	3	4	2	3	2	2	3	4	2	2	31	2	3	3	4	2	1	15	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	4	4	2	3	2	3	18	3	3	2	4	4	2	4	22	3	3	3	4	4	4	21	141
13	4	3	3	1	3	2	1	2	4	1	3	27	1	1	4	3	1	1	11	3	2	2	3	2	1	2	2	4	21	3	1	1	1	1	3	10	1	2	3	4	2	2	3	17	3	2	2	2	2	1	12	98
14	4	3	3	2	3	2	2	2	4	2	2	29	2	2	3	4	1	2	14	4	3	4	4	4	4	4	3	1	31	4	4	2	4	3	2	19	2	3	4	4	3	2	4	22	4	4	4	4	4	4	24	139
15	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	29	2	3	3	3	2	2	15	4	3	3	3	3	2	4	2	4	28	3	2	2	1	2	2	12	2	2	2	1	4	2	3	16	3	3	3	3	3	4	19	119
16	1	3	1	1	2	3	2	3	4	3	4	27	3	4	3	3	3	3	19	3	3	2	4	2	2	2	2	3	23	4	4	4	3	2	3	20	2	3	2	3	4	2	3	19	3	1	3	3	3	3	16	124
17	4	3	3	1	4	3	2	2	3	1	1	27	4	2	3	3	1	2	15	1	4	4	3	3	3	4	2	4	28	4	2	2	3	2	3	16	2	3	3	3	2	2	3	18	3	3	3	1	2	3	15	119
18	4	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	33	2	3	4	4	2	1	16	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	3	4	2	3	3	2	17	2	4	3	3	4	3	2	21	2	3	3	2	2	4	16	137
19	3	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	19	1	1	3	3	1	1	10	3	2	1	3	3	2	3	1	4	22	3	1	1	3	1	4	13	1	2	2	3	4	2	4	18	4	3	3	3	3	3	19	101
20	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	33	2	2	4	3	2	3	16	4	4	3	4	2	2	3	2	4	28	3	2	2	3	2	2	14	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	4	19	130
21	3	2	2	1	3	2	2	2	4	3	2	26	1	1	2	3	1	2	10	4	4	1	3	2	2	2	3	4	25	3	1	1	1	2	2	10	2	3	3	3	2	1	1	15	1	1	1	1	3	3	10	96
22	4	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	29	2	2	3	4	1	2	14	4	4	3	4	3	2	3	2	3	28	3	3	2	3	2	2	15	3	2	3	3	3	2	4	20	2	4	4	4	3	4	21	127
23	3	3	2	1	2	3	1	1	3	3	1	23	2	2	3	1	1	2	11	1	3	3	2	2	3	3	2	4	23	4	3	1	3	2	2	15	2	2	2	2	3	2	4	17	3	2	3	1	3	3	15	104
24	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	36	2	3	3	4	1	2	15	4	4	3	4	4	3	3	2	4	31	4	4	2	3	1	3	17	2	2	2	3	3	2	3	17	3	4	3	3	4	4	21	137
25	4	3	4	2	3	4	1	3	4	4	2	34	1	4	4	4	1	1	15	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	4	1	1	3	2	2	13	1	4	3	4	4	2	4	22	4	4	4	4	4	4	24	140
26	4	2	1	1	2	3	3	2	3	3	3	27	3	3	3	3	3	2	17	3	3	2	3	2	3	4	2	3	25	4	4	2	3	2	1	16	4	4	2	3	4	2	4	23	3	3	4	3	3	4	20	128
27	3	3	3	1	2	2	1	3	4	2	2	26	1	1	4	4	1	3	14	4	4	4	3	2	3	4	3	4	31	4	2	2	3	1	3	15	2	3	2	3	3	2	3	18	2	3	4	2	3	4	18	122
28	4	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	28	2	3	4	3	2	2	16	2	4	3	4	4	3	3	2	4	29	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	1	19	3	3	3	3	3	4	19	127
29	4	2	2	1	1	1	2	2	3	3	2	23	2	3	3	4	4	3	19	4	3	3	3	3	3	3	2	3	27	3	3	2	3	4	2	17	3	2	2	3	2	2	3	17	3	3	3	3	2	3	17	120
30	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	26	2	2	3	3	2	2	14	3	3	3	3	3	2	3	2	3	25	3	3	2	3	2	2	15	2	3	3	3	2	2	2	17	3	2	2	2	3	3	15	112
31	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	2	27	2	2	3	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	2	2	4	26	3	3	2	3	2	3	16	2	3	2	3	3	2	3	18	3	2	3	2	3	3	16	116
32	4	2	4	2	3	3	2	3	4	2	3	32	2	4	4	4	1	3	18	4	4	3	4	2	2	4	2	4	29	4	2	2	3	2	3	16	2	2	3	3	4	3	4	21	3	4	4	3	4	4	22	138
33	4	4	4	1	4	4	1	3	4	2	4	35	2	3	3	1	2	2	13	4	4	4	4	4	2	2	4	4	32	4	4	2	4	1	3	18	2	3	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	147
34	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	36	3	4	3	4	3	2	19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	2	4	3	2	19	4	4	4	4	4	4	4	28	2	4	4	4	4	4	22	159

35	1	3	2	1	1	1	4	2	4	2	3	24	1	1	4	4	1	1	12	4	1	1	2	3	3	2	3	3	22	4	3	3	4	2	1	17	2	3	3	3	3	2	3	19	3	3	3	3	3	3	18	112
36	3	3	3	2	3	3	1	3	4	3	2	30	2	3	3	2	2	2	14	4	4	3	4	3	2	2	2	4	28	4	4	2	1	3	3	17	2	2	3	4	3	2	3	19	3	3	3	3	4	4	20	128
37	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	4	38	3	3	4	4	3	2	19	4	4	4	4	3	3	3	3	32	3	3	4	4	2	3	19	4	4	4	4	4	4	3	27	3	4	3	4	4	4	22	157	
38	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	36	2	2	3	4	3	1	15	4	4	4	3	3	3	4	3	4	32	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	4	3	4	4	23	152
39	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	29	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	3	3	2	3	3	2	16	2	2	3	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	4	18	126
40	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	39	4	3	3	4	2	2	18	4	3	4	3	4	3	2	3	4	30	4	4	2	4	1	2	17	2	3	4	4	4	3	4	24	2	3	3	4	4	4	20	148
41	4	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	32	2	4	4	4	2	1	17	4	4	4	4	4	2	4	3	4	33	4	4	3	3	2	2	18	2	3	4	4	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	22	147
42	4	4	4	2	4	4	2	2	3	4	4	37	1	4	3	4	2	3	17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	4	4	4	25	4	4	4	4	4	24	156	
43	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	29	3	2	3	3	2	2	15	3	3	2	3	4	3	3	2	3	26	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	3	20	2	3	3	3	2	3	16	123
44	4	1	3	1	2	4	1	2	4	1	4	27	2	4	2	4	2	1	15	4	4	4	4	3	2	3	3	4	31	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	2	2	3	16	3	3	3	3	3	4	19	126
45	4	3	3	1	2	3	1	2	3	2	2	26	2	2	4	4	2	3	17	3	4	4	4	3	3	3	2	4	30	3	2	1	2	2	2	12	2	2	3	3	3	3	2	18	2	2	3	3	4	3	17	120
46	4	3	4	2	4	3	1	3	3	2	3	32	2	3	2	1	2	2	12	4	3	4	4	3	3	2	3	3	29	4	4	3	3	3	2	19	2	3	3	3	3	2	4	20	4	4	4	4	4	4	24	136
47	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	31	2	2	2	2	2	1	11	3	3	2	3	3	3	3	2	4	26	4	3	4	4	1	3	19	2	3	3	4	3	3	4	22	3	4	4	4	4	4	23	132
48	4	3	3	1	3	3	1	3	4	1	2	28	2	1	4	3	1	2	13	3	3	3	3	2	1	1	1	4	21	4	1	1	3	2	3	14	1	3	3	4	2	1	4	18	3	4	4	2	2	3	18	112
49	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	39	2	4	4	4	3	2	19	4	4	4	4	3	3	4	4	1	31	4	4	4	1	2	4	19	4	4	3	1	1	1	4	18	4	4	1	4	4	4	21	147
50	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	29	2	3	2	3	2	2	14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	3	3	2	2	3	3	16	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18	123
51	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	37	2	3	3	3	2	2	15	4	4	4	4	4	4	3	2	4	33	3	4	3	3	3	2	18	1	2	3	2	2	1	3	14	3	3	3	4	4	4	21	138
52	4	3	3	2	4	3	3	2	4	2	2	32	1	1	3	4	1	1	11	2	4	2	4	1	1	2	1	4	21	4	2	1	4	1	4	16	1	4	4	4	3	2	4	22	4	4	4	2	2	2	18	120
53	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	25	2	2	3	3	2	2	14	3	2	2	3	2	2	2	2	3	21	3	3	2	3	3	2	16	2	2	3	1	3	3	3	17	2	3	3	2	3	3	16	109
54	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	32	2	2	3	2	2	2	13	3	4	4	4	4	4	4	3	4	34	4	4	2	2	2	1	15	2	2	4	3	4	3	4	22	4	2	2	3	4	4	19	135
55	3	2	3	1	3	1	1	2	3	3	1	23	2	4	4	4	2	1	17	4	4	4	4	4	2	2	2	4	30	4	4	2	4	3	3	20	1	3	4	4	2	2	4	20	2	3	3	2	2	4	16	126
56	4	3	1	1	2	1	1	3	3	2	3	24	1	2	1	1	1	1	7	4	4	2	4	1	1	3	2	4	25	4	4	1	3	2	3	17	2	2	2	4	3	2	4	19	4	4	4	1	4	4	21	113
57	4	3	2	2	3	3	1	2	4	2	4	30	2	4	3	4	4	1	18	4	4	2	4	1	1	4	2	4	26	4	4	2	4	2	3	19	3	3	2	3	3	2	3	19	4	4	3	4	4	4	23	135
58	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	34	2	3	3	4	2	2	16	3	4	3	3	3	4	3	3	4	30	4	3	3	2	2	2	16	3	4	4	4	4	2	4	25	3	4	4	3	4	4	22	143
59	4	3	4	2	3	4	3	4	4	2	2	35	3	2	3	4	2	2	16	4	4	4	3	3	3	3	3	4	31	3	3	3	3	1	2	15	3	3	3	3	2	2	3	19	2	3	3	4	4	4	20	136
60	4	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	35	3	3	3	4	4	2	19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34	4	4	4	4	3	3	22	4	4	3	4	4	3	2	24	4	4	4	4	4	4	24	158

Anexo 6: Resolución de inscripción del título.

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1822-2020-UCV-EPG-LN

Los Olivos, 16 de junio de 2020

VISTO:

El informe presentado por el (la) docente Dr. (a) **VEGA VILCA CARLOS SIXTO** de la Experiencia Curricular **"Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación"** del programa de **MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

PROCRASTINACIÓN Y ESTRÉS LABORAL POR AISLAMIENTO SOCIAL EN DOCENTES DE LA UGEL 03-LIMA 2020

presentado por el (la) estudiante:

Bach. **YACTAYO BARRETO, SANDRA SUSANA GISELA**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación"*.

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de Investigación de la Escuela de Posgrado"*.

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto"*.

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: *"El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis"*.

Que, el (la) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de **"Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación"**.

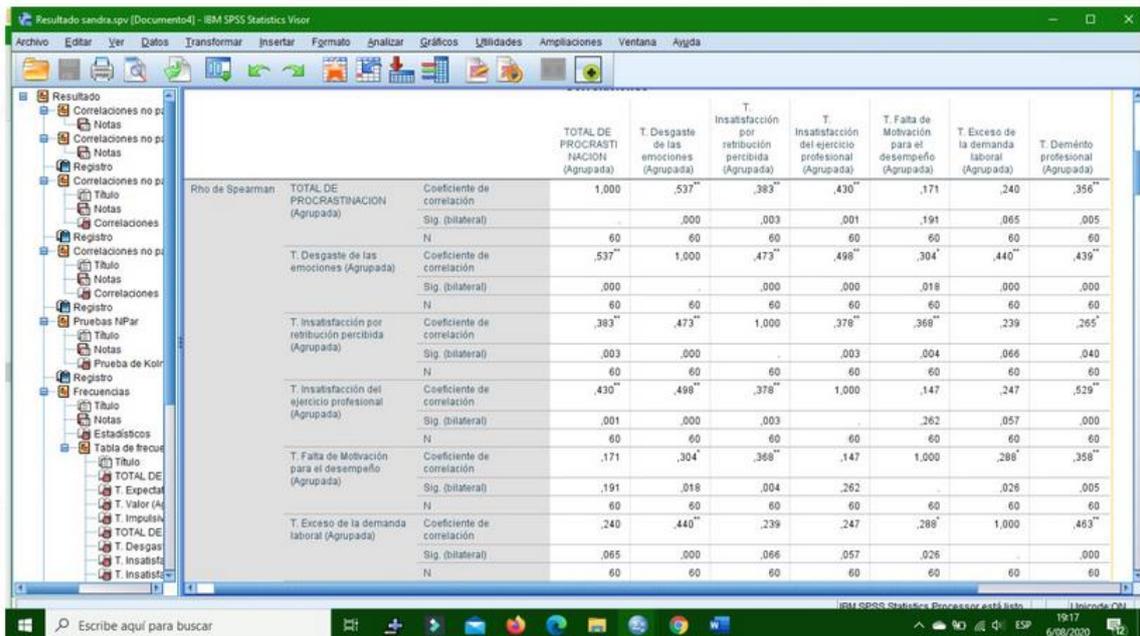
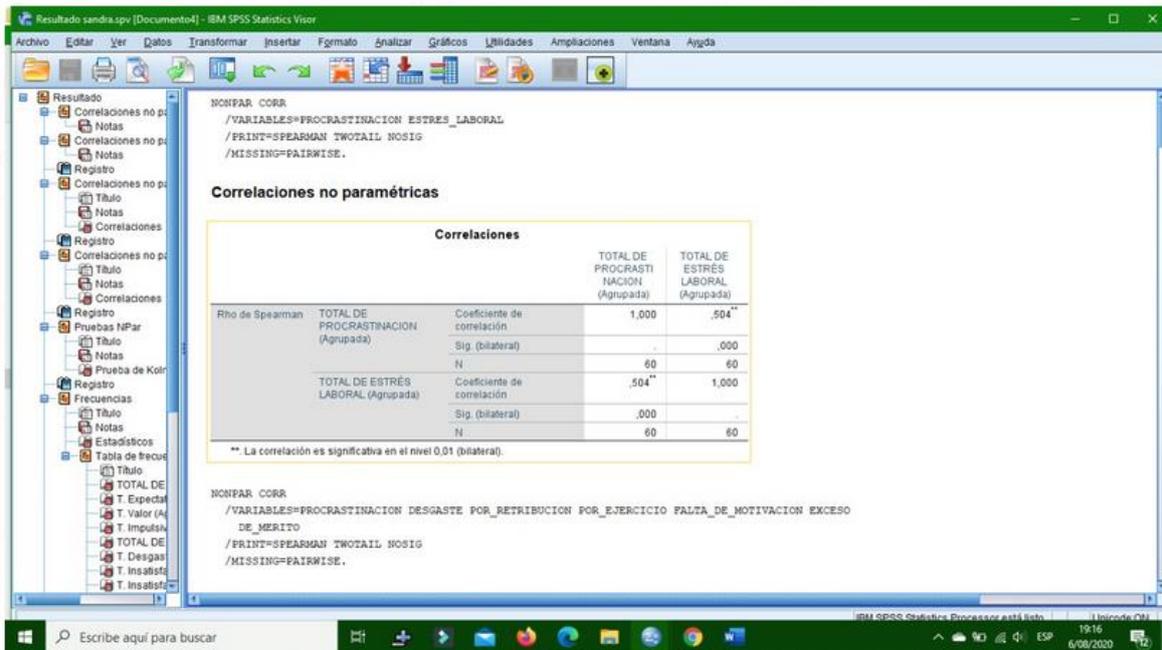
Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis **PROCRASTINACIÓN Y ESTRÉS LABORAL POR AISLAMIENTO SOCIAL EN DOCENTES DE LA UGEL 03-LIMA 2020**, presentado por el (la) Bach. **YACTAYO BARRETO, SANDRA SUSANA GISELA**, con Código: **7002273080**, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: **EVALUACIÓN Y APRENDIZAJE**, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**.

Anexo 7: Otras evidencias



Resultado sandra.opy [Documento4] - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	TOTAL DE PROCRASTINACION (Agrupada)	T Expectativas de Exito (Agrupada)	T Valor (Agrupada)	T Impulsividad (Agrupada)	TOTAL DE ESTRÉS LABORAL (Agrupada)	T Desgaste de las emociones (Agrupada)	T Insatisfacción por retribución percibida (Agrupada)	T Insatisfacción del ejercicio profesional (Agrupada)	T Falta de Motivación para el desempeño (Agrupada)
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Parámetros normales ^{a,b}									
Media	2,48	2,37	2,50	2,48	3,40	3,28	2,95	3,65	3,15
Desv. Desviación	,504	,486	,504	,537	,494	,490	,565	,481	,515
Máximas diferencias extremas									
Absoluto	,348	,408	,339	,350	,391	,418	,352	,417	,398
Positivo	,348	,408	,339	,350	,391	,418	,331	,282	,398
Negativo	-,331	-,270	-,339	-,299	-,288	-,265	-,352	-,417	-,319
Estadístico de prueba	,348	,408	,339	,350	,391	,418	,352	,417	,398
Sig. asintótica(bilateral)	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.
b. Se calcula a partir de datos.
c. Corrección de significación de Lilliefors.

```

FRECUENCIAS VARIABLES=PROCRASTINACION ESPERATIVAS VALOR IMPULSIVIDAD ESTRES_LABORAL DESGAS
TE
POR_RETRIBUCION POR_EJERCICIO FALTA_DE_MOTIVACION EXCESO_DE_MERITO
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frecuencias

Estadísticos